



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

# VUOROTYÖN VAIKUTUS TYÖN- TEKIJÄN VUOSIANSIOON

Puuliitto ry / Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus

TEKIJÄ: Anna-Maria Natunen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Anna-Maria Natunen	
Työn nimi Vuorotyön vaikutus työntekijän vuosiansioon, Puuliitto ry, mekaaninen metsäteollisuus	
Päiväys 24.1.2018	Sivumäärä/Liitteet 41/9
Ohjaaja(t) Jukka Honkanen ja Liisa Martikainen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Puuliitto ry / Eero Juhonen ja Jarmo Tuomainen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön aihe on vuorotyön vaikutus palkansaajan kokonaisvuosiansioon. Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Puuliitolle, keskeisenä tutkimuskohteena oli mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus.</p> <p>Teollisuudessa vuorotyö on investointien tehokkaan hyödyntämisen kannalta taloudellisin työaika malli. Tämä kuitenkin aiheuttaa työntekijöiden keskuudessa keskustelua sen hyödyistä ja haitoista työntekijän kannalta. Aiemmin on tehty tutkimuksia vuorotyön terveydellisistä vaikutuksista, mutta ei niinkään taloudellisista. Opinnäytetyön tavoitteena oli toteuttaa kattava selvitys vuorotyön vaikutuksista palkansaajan ansioihin Puuliiton mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen alaisilla työpaikoilla. Toisena tavoitteena oli kehittää laskentatyökalu nopeaa laskentaa varten käytettäväksi esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluissa ja työpaikoilla paikallisia sopimuksia tehtäessä.</p> <p>Opinnäytetyöhön sisällytettiin pääpiirteet työehtosopimuksen merkityksestä työelämässä. Opinnäytetyöhön liittyvä kehittämishanke toteutettiin Excelillä. Pohjatietoina laskentataulukossa käytettiin vuoden 2016 työehtosopimuksen tuntipalkkoja, lisiä ja muita työehtosopimuksen mukaiseen kokonaispalkkaan vaikuttavia tekijöitä. Teoriaosiona vertailtiin työehtosopimuksella sovittuja asioita ja niitä vastaavia työelämän lakeja.</p> <p>Tietoperustana opinnäytetyössä käytettiin Puuliiton Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimusta (tekstissä viittaus TES 2016), alan kirjallisuutta sekä työelämän lakeja, esimerkiksi työaikalakia ja työehtosopimuslakia.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena saadaan selkeää vertailevaa tietoa työntekijän vuosiansioihin vaikuttavista tekijöistä. Vuorotyö on tutkimuksen tulosten mukaan merkittävä tekijä mekaanisen metsäteollisuuden työntekijän vuosiansioissa. Vertailtaessa päivätyötä tekevän työntekijän vuosiansiota keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevän vuosiansioon, eroa on jopa 27 %.</p> <p>Kehittämishankeosiona tuotettu laskentataulukko on jatkossa mukautettavissa erilaisiin laskentatarpeisiin. Laskentataulukko voidaan syöttää pohjatiedoiksi esimerkiksi paikallisesti sovitut palkat ja laskea vuosiansiota sekä niiden muutosta syötettyjen tietojen kautta. Laskentataulukosta saadaan nopeasti kaavioilla täydennettyä vertailevaa tietoa vuosiansiosta palkkaryhmittäin.</p>	
<p>Avainsanat</p> <p>Työehtosopimus, vuorotyö, vuosiansio, työaikalaki</p>	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business Administration			
Author(s) Anna-Maria Natunen			
Title of Thesis The effect of shift work on the employee's annual earnings, Puuliitto ry, mechanical forest industry			
Date	24.1.2018	Pages/Appendices	41/9
Supervisor(s) Jukka Honkanen and Liisa Martikainen			
Client Organisation /Partners Puuliitto ry / Eero Juhonen and Jarmo Tuomainen			
<p><b>Abstract</b></p> <p>Aim of this thesis is the effect of shift work on annual earnings. The thesis was commissioned by Puuliitto, and the focus was on the mechanical forest industry collective agreement.</p> <p>In industry, working in shifts, is the most economical working time model from the viewpoint of effective utilisation of investments. However, it raises discussion among employees about the benefits and downsides from the employee point of view. Previous studies have dealt with health effects of shift work, but not so much with financial implications. The aim of the thesis was to conduct a comprehensive research into the effects of shift work on the annual earnings of employees who work under the mechanical forest industry collective agreement. Another aim was to develop a computing tool for quick computing to use, for example, in collective bargaining and when making local contracts at working places.</p> <p>The thesis discusses the main features of the collective agreement in working life. The development project, was implemented with Excel. The baseline data of hourly wages, allowances and other factors influencing annual salary, was taken from the collective agreement of 2016. The theoretical part of the thesis compared the issues agreed in the collective agreement and the corresponding laws regulating working life.</p> <p>The knowledge base of the thesis consisted of Puuliitto collective agreement for the mechanical forest industry (referred to as TES 2016), literature of the field and legislation regulating working life such as the Working Hours Act and Collective Bargaining Act.</p> <p>As a result of the study was obtained clear and comparative information on the factors affecting an employee's annual earnings. According to the results of the research, shift work is a significant factor in the annual earnings in the mechanical forest industry. When compared to the annual earnings of an employee doing a daytime job, the annual income of continuous three-shift work is as much as 27 %.</p> <p>The spreadsheet, which was done as the development project, can be adapted to different calculation needs in the future. The worksheet makes it possible to enter baseline data such as locally agreed wages, and calculate annual earnings and changes in them through the input data. The spreadsheet affords quickly data complemented with charts to compare annual earnings by wage groups.</p>			
<p><b>Keywords</b> Collective agreement, shift work, annual earnings, working hours act</p>			

## SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	6
1.1 Opinnäytetyön toimeksiantaja, tarkoitus ja rajaus .....	6
1.2 Opinnäytetyön aiheen valinta ja toteutus .....	6
1.3 Opinnäytetyön muu tuotettava aineisto .....	7
1.4 Opinnäytetyössä käytetyt lyhenteet .....	8
1.5 Yhteistyökumppanit .....	8
2 TYÖEHTOSOPIMUS.....	9
2.1 Yleissitova työehtosopimus .....	10
2.2 Työehtosopimuksen valinta .....	11
3 PUULIITTO .....	12
3.1 Organisaatio ja päätöksenteko .....	12
3.2 Alueellinen toiminta.....	13
3.3 Puuliiton tulevaisuus .....	13
4 PUULIITTO, MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS.....	14
4.1 Työaika .....	14
4.1.1 Työaikamuodot .....	15
4.1.2 Yksi- ja kaksivuorotyö.....	15
4.1.3 Keskeytyvä kolmivuorotyö .....	16
4.1.4 Keskeytymätön kolmivuorotyö .....	16
4.1.5 Vuosittaista työaika lyhentävät päivät yksi- ja kaksivuorotyössä.....	16
4.1.6 Työajan lyhentämiskorvaus ja -vapaa .....	16
4.1.7 Työajan pidentäminen .....	17
4.1.8 Seisokkiajat .....	17
4.1.9 Paikallisesti sovittavia työaikaan liittyviä asioita .....	18
4.1.10 Yleiset työaikamääräykset.....	18
4.2 Palkkaus.....	18
4.2.1 Henkilökohtainen palkanosa.....	19
4.2.2 Suorituspalkat.....	19
4.2.3 Keskituntiansio.....	20
4.2.4 Siirto- ja hukka-ajan palkka .....	20
4.2.5 Ylityökorvaukset.....	21

4.2.6	Muut ylityöstä maksettavat korvaukset .....	22
4.2.7	Vuoro- sekä lauantaityölisät .....	22
4.2.8	Arkipyhät ja -korvaus .....	23
4.2.9	Palvelusvuosilisä .....	23
4.2.10	Muut korvaukset ja lisät.....	24
4.3	Sosiaaliset määräykset .....	25
4.3.1	Sairausajan palkka .....	25
4.3.2	Palkka lapsen sairastuessa .....	25
4.3.3	Lääkärintarkastukset ja muut lyhytkestoiset palkalliset poissaolot.....	26
4.3.4	Vuosilomapalkka .....	26
5	VUOROTYÖN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN ANSIOTASOON.....	27
5.1	Vuorotyön vaikutus palkkaan .....	27
5.2	Vuosiansion muutokset prosentuaalisina työaikamuodosta toiseen siirryttäessä .....	28
5.3	Vuorolisien vaikutus vuosiansioon .....	32
5.4	Henkilökohtaisten palkanosien vaikutus vuosiansioon .....	34
5.5	Sunnuntaityön kannattamattomuus .....	35
6	POHDINTA JA OMA OPPIMINEN .....	37
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT .....	40
7	LIITE 1: VUOSIANSIOVERTAILU 2017 TYÖAIKAMUODOSTA TOISEEN SIIRRYTTÄESSÄ.....	42
8	LIITE 2 KOKONAISANSIOT 2017 PALKKALAJEITTAIN ERITELTYNÄ PALKKARYHMITÄIN .....	45

## 1. JOHDANTO

### 1.1 Opinnäytetyön toimeksiantaja, tarkoitus ja rajaus

Tämä opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Puuliitto ry:n kanssa. Puuliitto on mekaanisen metsä- ja puusepänteollisuuden, bioalojen, metsä- ja metsäkonealan, veneenrakennusteollisuuden, harja- ja sivellin- sekä maatalousalojen työntekijöiden etujärjestö.

Vuorotyön vaikutuksista työntekijän jaksamiseen on tehty paljon tutkimuksia ja niiden tuloksia on julkaistu alan kirjallisuudessa. Tämän opinnäytetyön tavoite on tuottaa tarkat laskelmat siitä, minkälainen vaikutus vuorotyöllä on työntekijän vuosiansioon. Lisäksi opinnäytetyössä tulevat esille ne asiat ja edut, joihin laki ei velvoita työnantajaa, mutta mitkä on sovittu työehtosopimuksella noudatettavaksi.

Tutkimuskysymyksiä opinnäytetyössäni ovat:

- Mitä työntekijän asemaa parantavaa, mistä laki ei määrää, on työehtosopimuksella sovittu?
- Mikä on vuorotyön vaikutus vuosiansioihin?

Opinnäytetyössä tarkasteltavan työehtosopimuksen sopijaosapuolet ovat työntekijäjärjestönä Puuliitto ry ja työnantajajärjestönä Metsäteollisuus ry.

### 1.2 Opinnäytetyön aiheen valinta ja toteutus

Opinnäytetyön aihe valikoitui sekä oman mielenkiinnon että läheiseni työn kautta. Oma kiinnostukseni palkanlaskennan erilaisia tehtäviä kohtaan heräsi opiskeluaikana. Tämä työ antaa syventävää oppia siihen, mitä kaikkea pitää huomioida palkanlaskijana. Toisena aiheenvalintaan vaikuttavana tekijänä on läheiseni työskentely pääluottamusmiehenä vaneritehtaalla. Päivätyönsä lisäksi hän kuuluu Puuliiton valtuustoon ja on yhtenä neuvottelijana mukana neuvottelemassa mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksesta.

Pääluottamusmiehenä hän saa usein vastata työntekijöiden väitteisiin vuorotyön kannattamattomuudesta työntekijälle ja muihin vastaaviin väittämiin. Työn lopputuloksena syntyvät laskelmat antavat hyvän ja tarkan kuvan siitä, kuinka suuressa roolissa vuorotyö on laskettaessa palkansaajan vuosiansiota. Tätä tietoa on helppo hyödyntää jatkossa, mikäli työntekijöillä on palautetta annettavana vuorotyön kannattamattomuudesta.

Ongelmalliseksi on koettu myös nopeaan laskentaan soveltuvan työkalun puuttuminen työehtosopimusneuvottelujen rahakysymyksissä. Erilaisista korotusmalleista kokonaisvaikutuksen laskeminen on ollut aiemmin haastavaa.

Opinnäytetyön aiheen löydyttyä, otin yhteyttä Puuliittoon. Sain yhteyshenkilöksi sopimusasiantuntija Eero Juhosen. Esittelin opinnäytetyön aiheen hänelle. Hänellä ja kollegallaan Jarmo Tuomaisella he-räsi mielenkiinto aihetta kohtaan ja he antoivat omat toiveensa opinnäytetyön suhteen. Samalla he antoivat suostumuksensa toimia toimeksiantajan, eli Puuliiton edustajina opinnäytetyöprojektissani.

Puuliitto saa opinnäytetyöstä selkeää vertailutietoa vuorotyön vaikutuksista palkansaajan ansioihin. Kehittämishankkeena syntyvä laskentataulukko tulee heille käyttöön työehtosopimusneuvotteluihin. Laskentataulukko on toimiva työkalu myös Puuliiton mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuk-sen alla työskentelevien työpaikkojen pääluottamusmiehille. Laskentataulukkoa voi käyttää paikalli- sissa neuvotteluissa pienillä muokkauksilla.

Metsäteollisuus ry on omassa julkaisussaan (Metsäteollisuus ry, Perustietoa metsäteollisuuden henki- löstöstä ja palkoista 2016, 3.) esittänyt sunnuntaityöstä maksettavien palkanlisien tekävän keskeyty- mättömän kolmivuorotyön, esimerkiksi vaneritehtailla, kannattamattomaksi. Opinnäytetyössä otan selvää ja vertailen myös tämän väitteen todellisen kustannusvaikutuksen. Puuliitto saa opinnäyte- työstä työehtosopimusneuvottelijoille hyviä työkaluja neuvotteluihin Metsäteollisuus ry:n edustajien kanssa.

Vuorotyön vaikutuksia ansiotasoon tutkittaessa laskennassa ovat mukana yleisimmin mekaanisessa metsäteollisuudessa käytetyt työaikamuodot. Työvuorokaaviot on laadittu vuodelle 2017, viikoille 1– 52. Tässä opinnäytetyössä ei huomioida ylitöiden vaikutusta ansioihin vaan keskitytään säännöllisen työajan vuoro- ja muiden lisien vaikutukseen palkansaajan ansioihin. Laskelmissa oletetaan työnteki- jän olevan tuntipalkkainen ja työntekijän olleen töissä samalla työnantajalla täyden lomanmääräyty- misvuoden.

Opinnäytetyö rakentuu pääasiassa työehtosopimuksen kautta. Luvussa kaksi käsitellään työehtosopi- musjärjestelmää, kuten työehtosopimuksen merkitystä, erilaisia työehtosopimuksia ja tapaa valita oikea työehtosopimus. Kolmannessa luvussa esitellään toimeksiantajana toimivaa Puuliittoa ja sen organisaatiota. Työehtosopimuksella sovittuja kysymyksiä käsitellään luvussa neljä. Ensin työaikaan liittyvät asiat kohdassa 4.1. Tämän jälkeen on kohdassa 4.2 palkkaukseen liittyvät ja viimeisenä koh- dassa 4.3 muut työehtosopimuksella sovitut asiat. Edellä mainituissa kohdissa on käsitelty työehto- sopimusta niiltä osin, mitkä ovat työehtosopimuksella sovittuja, joista laki ei määrää.

### 1.3 Opinnäytetyön muu tuotettava aineisto

Raportoinnin lisäksi tuotan opinnäytetyön kehittämishakeosiona laskentatyökalun Excelillä. Laskenta- työkalu tulee käyttöön työehtosopimusneuvotteluissa syksyllä 2017 helpottamaan Puuliiton neuvot- telijoiden työtä neuvottelupöydässä. Siellä on saatava nopeasti tietää kaikkien mahdollisten erilaisten korotusmallien vaikutukset palkansaajan ansioihin, jotta neuvottelut edetä sujuvasti ja tavoitteelli- sesti siltä osin. Excelissä on omassa laskentataulukossaan pohjatietona 2016 työehtosopimuksen mukaiset palkkaryhmäkohtaiset tuntipalkat ja vuorolisät. Laskentakaavat luon siten, että niihin voi syöttää erilaisia palkankorotusmalleja. Monesti neuvotteluissa keskustellaan prosenttikorotuksista tai

euromääräisistä korotuksista. Palkankorotusneuvotteluissa on käytetty myös mallia, jossa on korotuksena prosenttikorotus tai euromääräinen, kumpi on isompi. Nämä erilaiset palkankorotustavat tulevat huomioiduksi laskentakaavoissa.

Kaikki laskelmat ovat yhdessä Excel-tiedostossa. Eri työaikamalleille on omat laskentataulukonsa, joissa on eriteltyinä kaikki vuosiansioon vaikuttavat palkanosat palkkaryhmittäin. Erilaiset työvuorokaaviot olen ottanut Metsäteollisuus ry:n, Puusepänteollisuus ry:n, Puu- ja erityisalojen liiton, Metallityöväen liitto ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n julkaisemasta Joustavien työaikakäytäntöjen edistäminen mekaanisessa metsäteollisuudessa ja puusepänteollisuudessa-työaikaoppaasta. Lisäksi teen vertailun niin, että voi helposti vertailla ansiotason nousua ja/tai laskua siirryttäessä työaika- muodosta toiseen. Näistä vertailuista tulee raportointiin kaaviona Excelin osittaja-toiminnolla eroteltuna näkyville kaavioiden selkeyden vuoksi vain osa palkkaryhmistä. Vertailutaulukot ovat kokonaisuudessaan (Liite 1) raportoinnin lopussa.

Toteutan vertailulaskelmat erillisellä kopiolla alkuperäisestä laskentataulukosta. Tähän erilliseen laskentataulukkoon vaihtelen mm. työajanlyhennyskorvausprosentteja ja vuosityöaika tehdessäni laskelmat Metsäteollisuus ry:n väitteistä sunnuntaityön kannattamattomuudesta.

Lisäksi liitetiedoissa (Liite 2) on esitelty kokonaisvuosiansiot eriteltyinä palkkalajeittain. Jokainen palkkaryhmä on esitetty omassa taulukossaan ja niihin on sisällytetty myös palkkalajin prosentuaalinen osuus kokonaisvuosiansiosta.

#### 1.4 Opinnäytetyössä käytetyt lyhenteet

Opinnäytetyössä on käytetty joitain lyhenteitä, jotka eivät ole vakiintuneen käytännön mukaisia, kuten

- AP-korvaus = arkipyhäkorvaus
  - KTA = keskituntiansio
  - Lkk = edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä
  - Pr = palkkaryhmä
  - TAM = työaikamuoto
- Erilaiset työaikamuodot on kuvattu taulukossa (TAULUKKO 1)
- TES = työehtosopimus
  - TyLy-korvaus = työajanlyhennyskorvaus

#### 1.5 Yhteistyökumppanit

Juhonen, Eero. Sopimusasiantuntija, puusepänteollisuus, veneenrakennusteollisuus, harja- ja sivel- linala. Puuliitto ry. Helsinki.

Tuomainen, Jarmo. Sopimusasiantuntija, mekaaninen metsäteollisuus, bioteollisuus, bioenergiateolli- suuden palvelu yritykset. Puuliitto ry. Helsinki.



## 2 TYÖEHTOSOPIMUS

Työelämän ehdot perustuvat Suomessa ensisijaisesti lakien noudattamiseen. Lait, asetukset ja valtioneuvoston päätökset määrittävät vähimmäistason, joka tulee täyttyä. Työsuhdelainsäädäntö on Suomessa tehty heikommaksi osapuoleksi katsottavan, eli työntekijän suojelemiseksi. Laeissa on määräykset siitä, mistä asioista työntekijä ja työnantaja voivat sopia toisin kuin laki määrää ja mitkä asiat on sovittavissa paikallisilla sopimuksilla tai työehtosopimuksella. Lakien ja asetusten ohella työehtosopimuksilla ja työsopimuksilla sovitaan keskeisistä lakien ulkopuolelle jäävistä asioista, kuten palkasta, työtehtävistä ja -ajasta. Yrityksissä on käytössä usein lisäksi omia ohjeita, vakiintuneita käytäntöjä ja pelisääntöjä, joilla määritellään miten yksittäistä työntekijää tulee kohdella työsuhteessa osana työyhteisöä. (Huhta 2017, 15.) On kuitenkin muistettava, että osa työlakien määräyksistä on puolipakottavia, eli niistä voidaan sopia toisin työntekijän etuja heikentäen valtakunnallisella työehtosopimuksella (Paanetoja 2017, 141). Tässä opinnäytetyössä on tarkastelussa esimerkiksi työaikalain 33 §:n kohta, jossa on mainittuna sunnuntaityön palkkaa koskevat määräykset. Tämä pykälä voidaan sopia työaikalain 40 § 1 momentin mukaan toisin valtakunnallisilla työehtosopimuksella.

Työehtosopimus on työehtosopimuslain mukaan sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava (Työehtosopimuslaki 1 §). Työnantajapuolta edustaa työehtosopimusneuvotteluissa yksityissektorilla Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, julkisella sektorilla Valtion työmarkkinalaitos VTML ja Kunnallinen työmarkkinalaitos KT sekä Kirkon työmarkkinalaitos KiT. Työntekijäpuolta edustavat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö AKAVA ry. (Paanetoja 2017, 135.) Edellä mainittujen järjestöjen alla toimii liittoja ja yhdistyksiä, jotka varsinaisesti hoitavat neuvottelut edustamiensa järjestöjen puolesta. Tässä opinnäytetyössä tutkittavan työehtosopimuksen sopijaosapuolet ovat Metsäteollisuus ry ja Puuliitto.

Työehtosopimuslaki määrittää työehtosopimuksen muodon kirjalliseksi. Neuvotteluissa sovitut asiat voidaan myös merkitä pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi. Työnantajapuolen on toimitettava sopimus kuukauden kuluessa sen allekirjoittamisesta työsuojelusta vastaavalle ministeriölle, joka on tällä hetkellä sosiaali- ja terveysministeriö. (Työehtosopimuslaki 2 §.)

Mikäli työntekijän ja työnantajan välillä sovittu työsopimus on miltään osin ristiriitainen ja heikompi työntekijää kohtaan, kuin alalla noudatettava työehtosopimus, on työsopimus näiltä osin mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset (Työehtosopimuslaki 6§.) Työehtosopimuksissa on mukana myös sellaisia kohtia, jotka ovat suoraan lain määräämiä. Tämä siitä syystä, kun lait muuttuvat, niin nämä asiat säilyvät työehtosopimuksissa lakimuutoksista huolimatta.

Lähes jokaiselle alalle on Suomessa solmittu sopijaosapuolia sitova työehtosopimus. Sopijaosapuolia ovat työnantajaliitot ja työntekijäliitot (Huhta 2017, 40). Tässä opinnäytetyössä tutkittavan Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen sopijaosapuolet ovat Metsäteollisuus ry työnantajaliittona

ja työntekijäliittona Puuliitto ry. Työehtosopimukset ovat määräaikaista sopimuksia. Sopimuskau-  
desta päätetään työehtosopimusneuvotteluissa ja voimassaolo määritellään sopimukseen. Nykyinen  
mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus on voimassa 30.11.2017 asti. (TES 2016, 1.)

Paanetojan (Paanetoja, 2017, 136) mukaan työehtosopimus on eräänlainen työmarkkinaosapuolten  
välinen kauppasopimus, jossa vaihdetaan etuja ja velvoitteita keskenään.

Molemmat osapuolet ovat sidottuja työehtosopimukseen sen voimassaolon ajan. Vaikka sopijaosa-  
puoli eroaisi kesken sopimuskauden työehtosopimuksen solmineesta yhdistyksestä, niin sopimuksen  
päättymiseen asti noudatetaan solmittua sopimusta. Mikäli paikallisyhdistys eroaa liitosta, yhdistys,  
ja samalla sen jäsenet, vapautuvat työehtosopimusvelvoitteistaan. Työehtosopimuksen voimassaolo-  
aikana sen määräyksiä on noudatettava. Mikäli vanha työehtosopimus ennättää umpeutua ennen  
kuin uusi on solmittu, syntyy sopimuksettomaksi tilaksi sanottu tila. Tuolloin noudatetaan osin van-  
han työehtosopimuksen määräyksiä. Sellaisia määräyksiä, jotka ovat lakia heikompia, ei tarvitse  
noudattaa ja työrauhavelvoite ei ole voimassa. (Paanetoja, 2017, 141.)

## 2.1 Yleissitova työehtosopimus

Työehtosopimus on yleissitova, mikäli se on valtakunnallinen sekä asianomaisella alalla edustavana  
pidetty (Työsopimuslaki 2:7 §). Elinkeinoelämän keskusliiton (Elinkeinoelämän keskusliitto, työehto-  
sopimukset) mukaan työehtosopimus on yleissitova, mikäli sen allekirjoittaneiden työnantajien pal-  
veluksessa on noin puolet alan työntekijöistä.

Yleissitovasta työehtosopimuksesta aiheutuu velvoitteita ainoastaan työnantajille. Työntekijät puo-  
lestaan saavat yleissitovan työehtosopimuksella sovittuja oikeuksia. Työsopimuksella voidaan sopia  
työntekijälle työehtosopimusta parempia ehtoja työsuhteessa. (Paanetoja 2017, 150–151.) Kuitenkin  
työsuhteen aikana tulee ottaa huomioon muutokset työehtosopimuksissa. Esimerkiksi tilanteessa,  
jossa työsuhteella on työsuhteen alussa sovittu tuntipalkaksi 12,00 €. Työehtosopimuksen mu-  
kaisen tuntipalkan ollessa 11,90 €. Myöhemmin solmittavalla työehtosopimuksella sovitaan vastaa-  
vasta työstä tuntipalkaksi 12,20 €, niin tuolloin työehtosopimuksen määräämä palkka 12,20 € on se,  
joka työstä kuuluu maksaa.

Paanetojan (Paanetoja 2017, 149) mukaan yleissitova työehtosopimus on väline, jolla pyritään tur-  
vaamaan villien, eli työnantajajärjestöön järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien  
työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdot. Lisäksi yleissitovalla työehtosopimuksella on toinen  
tavoite, toimia epäterveen kilpailun estäjänä. Villi työnantaja ei voi sopia työntekijän kanssa esimer-  
kiksi palkkoja yleissitovaa työehtosopimusta alemmalle tasolle, ja saada sitä kautta kilpailuetua itsel-  
leen. Vaikka työnantaja ei olisi järjestäytynyt, niin silti sen on noudatettava alalle sovittua yleissito-  
vaa työehtosopimusta. (Paanetoja 2017, 149.)

Työehtosopimus vahvistetaan yleissitovaksi viranomaismenettelyllä, mikäli yleissitovuuden vaatimukset täyttyvät. Viranomainen, joka vahvistaa yleissitovuuden, on sosiaali- ja terveysministeriön alainen työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Työehtosopimusta ei siis lähtökohtaisesti sovita yleissitovaksi, vaan sen arvioi ko. lautakunta vasta sopimuksen tekemisen jälkeen. Yleissitovuuden voimassaolo on sama, kuin vahvistamislautakunnan päätöksen. Mikäli ilmenee tyytymättömyyttä vahvistamislautakunnan päätökseen, voi siitä valittaa työtuomioistuimeen. (Paanetoja 2017, 149 – 150.)

Yleissitovat työehtosopimukset on toimitettava julkaistavaksi vahvistamisen jälkeen yleiseen tietoverkkoon yleissitovien työehtosopimusten luetteloon suomen- ja ruotsinkielisinä (Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 14 §). Käytännössä tämä tarkoittaa finlex.fi-sivustoa.

Työehtosopimusta joka ei ole yleissitova, sanotaan normaalisitovaksi. Työnantajat ovat velvoitettuja noudattamaan normaalisitovaa työehtosopimusta, mikäli kuuluvat sopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon tai sen vuoksi, että sopimus on tehty yrityskohtaisena (pam.fi). Normaalisitovat työehtosopimukset ovat niiden tahojen välisiä, jotka ovat sopimuksen tehneet ja allekirjoittaneet ne, tai kuuluvat työehtosopimuksen solmineeseen järjestöön (Yrittäjät.fi, Työnantajan Abc).

## 2.2 Työehtosopimuksen valinta

Työpaikalla sovellettava työehtosopimus valitaan ensisijaisesti työnantajan järjestäytymisen mukaan. Mikäli työnantaja on järjestäytynyt ja kuuluu työnantajaliittoon, noudatetaan kyseisen liiton solmimia työehtosopimuksia (Huhta 2017, 40). Kuitenkin yhdistymisvapaus (Suomen perustuslaki 1999, 2:13 §) antaa oikeuden sekä työnantajalle, että työntekijälle kuulua tai olla kuulumatta mihinkään liittoon. Tästä huolimatta kuitenkin myös järjestäytymättömien työnantajien velvoite on noudattaa alalle yleissitoviksi julistettuja työehtosopimuksia (Huhta 2017, 40).

Mikäli työpaikalla on vuokrattuja työntekijöitä, heidän työsuhteissa sovelletaan työnantajan järjestäytymisen tai yleissitovuuden mukaan määräytyvää työehtosopimusta. Mikäli työehtosopimusta ei ole, vuokratyöntekijän työsuhteessa on sovellettava käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. (Huhta 2017, 41.)

### 3 PUULIITTO

Puuliitto toimii etujärjestönä mekaaninen metsäteollisuuden, puusepänteollisuuden, bioteollisuuden, metsä- ja metsäkonealan, veneenrakennusteollisuuden ja maatalousalojen työntekijöille. Liittoon kuuluu 34 000 jäsentä.

Liiton sopimia työehtosopimuksia on 14:

- Mekaaninen metsäteollisuus
  - Bioteollisuus
  - Bioenergiateollisuuden palveluyritykset
  - Puusepänteollisuus
  - Veneenrakennusteollisuus
  - Harja- ja sivellinalat
  - Metsäala
  - Metsäkoneala
  - Taimitarha-ala
  - Turvetuotantoala
  - Maaseutuelinkeinot
  - Viherala
  - Turkistuotantoala
  - Marjanpaiminnan työehdot
- ( Puuliitto, Puuliitto pähkinäkuoressa.)

#### 3.1 Organisaatio ja päätöksenteko

Puuliiton toiminnan perustana on jäsendemokratia. Puuliiton alaisten työpaikkojen työntekijät liittyvät alueen ammattiosastoon jäseniksi. Ammattiosastot ovat puolestaan jäseniä Puuliitossa. Valtuuston, joka on Puuliiton korkein päättävä toimielin, toimikausi on viisi vuotta. Valtuustossa on varsinaisia jäseniä 41, ja heidät on valittu tehtävänsä postitse tehtävällä liittoäänestyksellä. Valtuusto päättää muun muassa liiton toiminnan ja periaatteiden linjaamisesta sekä liiton puheenjohtajien, varsinaisen sekä vara, ja hallituksen valinnasta. Liiton puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja 13 jäsentä muodostavat hallituksen. Hallituksen vastuulla on talous ja edunvalvonnan sekä järjestötoiminnan ohjaus.

Edunvalvontatyön valmistelua tekee käytännössä sopimusalojen johtokunnat ja neuvottelukunnat, jotka koostuvat liiton aktiivijäsenistä.

Puuliittoon kuuluu työpaikka-, alue-, ja ammattialakohtaisia ammattiosastoja, joita on 200. Ammattiosaston tehtävänä on toimialueellaan työ- ja palkkaehtojen ja yleisten taloudellisten, sosiaalisten ja oikeudellisten etujen parantaminen jäsenilleen. (Puuliitto, organisaatio.)

### 3.2 Alueellinen toiminta

Puuliiton toiminta jakautuu kolmeen maatieteelliseen toiminta-alueeseen. Näissä toimii yhteensä kahdeksan aluetoimistoa. Itäinen toiminta-alue kattaa Pohjois-Savon, Etelä-Savon, Pohjois-Karjalan, Kymen, Kanta-Hämeen, Päijät-Hämeen ja Uudenmaan maakunnat. Itäisen toiminta-alueen aluetoimistot sijaitsevat Mikkelissä, Kuopiossa ja Helsingissä. Läntinen toiminta-alue käsittää Pirkanmaan, Keski-Suomen, Etelä-Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan, Satakunnan ja Varsinais-Suomen maakunnat. Läntisen alueen aluetoimistot ovat Tampereella, Jyväskylässä, Porissa ja Vaasassa. Pohjoisen toiminta-alueeseen kuuluvat Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun ja Lapin maakunnat, aluetoimistot sijaitsevat Oulussa ja Rovaniemellä.

Missään aluetoimistolla ei ole jatkuvaa päivystystä, vaan aluetoimitsijoihin saan yhteyden esimerkiksi puhelimitse tai sähköpostilla. Aluetoimitsijoita on yhteensä yhdeksän. Aluetoimitsijoiden työhön kuuluu mm. työpaikkojen edunvalvonta, työlainsäädäntöön liittyvä neuvonta ja tulkinta, työpaikkojen luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen toiminnan tukeminen, alueen työpaikkakäynnit, koulutusten ja jäsentapahtumien suunnittelu, neuvonta, jäsenhankinta, työskentely liiton sidosryhmien kanssa yhteistyössä ja tiedottaminen alueella. (Puuliitto, aluepalvelut.)

### 3.3 Puuliiton tulevaisuus

Puuliiton toiminta päättyy itsenäisenä ammattiliittona vuoden 2017 lopussa. Toukokuussa 2017 tehtyjen päätösten pohjalta Puuliitto, Teollisuusalojen ammattiliitto ja Metalliliitto yhdistyvät vuoden 2018 alusta alkaen Teollisuusliitoksi. Jäseniä Teollisuusliitossa tulee olemaan yli 220 000. (Puuliitto, teollisuusliitto.)

## 4 PUULIITTO, MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

Puuliitolla on useita sopimusaloja. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohteena on nimenomaan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus. Nykyinen työehtosopimuskausi on voimassa 30.11.2017 asti ja on yhden vuoden mittainen. Sopijaosapuolet nykyiselle sopimukselle ovat Metsäteollisuus ry ja Puuliitto ry (TES 2016, 1).

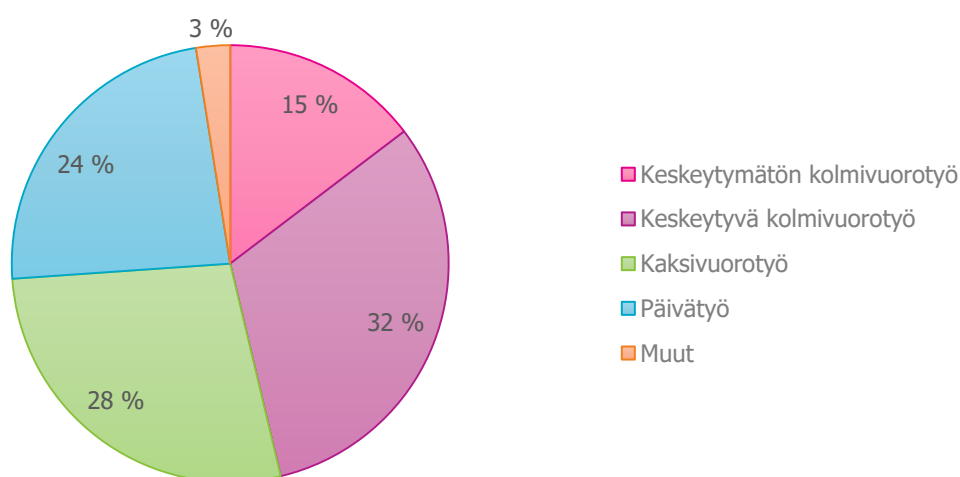
Seuraavissa tämän luvun kohdissa on esitelty Puuliiton mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen ne kohdat, joilla on vaikutusta vastauksien löytymiseen opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

### 4.1 Työaika

Teollisuudessa työaika määritellään tarpeen mukaan. Vuorotyöllä pyritään optimoimaan muun muassa henkilöstöresurssit ja koneiden käyttöaste, jotta päästään kustannustehokkaaseen toimintaan. Lisäksi on toki monia muitakin osa-alueita, mitkä vaikuttavat kustannustehokkuuteen, mutta opinnäytetyön aihe on rajattu koskemaan vain vuorotyötä.

Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöistä vuoden 2014 palkkatilaston mukaan noin 15 % tekee keskeytymätöntä kolmivuorotyötä. Tämä vaikuttaa sinänsä erikoiselta, koska investoinnit eivät ole tuolloin tehokkaassa käytössä. Metsäteollisuus ry perustelee toimintatavan sillä, että sunnuntaityöstä maksettava korotus tekee sunnuntaityöstä kannattamatonta. (Metsäteollisuus ry, 2016, 3.)

Saha- ja levyteollisuuden työntekijöiden työaikamuodot



KUVIO 1 Eri työaikamuodoissa työskentelevän henkilöstön määrä mekaanisessa metsäteollisuudessa (Metsäteollisuus ry, 2016, 3.)

Sunnuntaityön kannattamattomuuteen palaan tutkimuksen tuloksissa.

#### 4.1.1 Työaikamuodot

Työaikamuotoina mekaanisessa metsäteollisuudessa käytetään pääasiassa kuutta erilaista työaikamuotomallia ja niiden variaatioita. Seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 1) esitellään eri työaikamuotojen työskentelypäivät, työvuorot ja säännöllisen päivittäisen, viikoittaisen sekä vuosittaisen työajan.

TAULUKKO 1 Erilaiset työaikamuodot (Metsäteollisuus ry ym. Työaikaopas.)

	Työaikamuodot					
	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM 36	TAM 37
Työskentelypäivät	ma–pe	ma–pe	ma–la	ma–pe	ma–la	ma–su
Työvuorot	aamu tai päivä	aamu ja ilta	aamu ja ilta	aamu, ilta ja yö	aamu, ilta ja yö	aamu, ilta ja yö
Säännöllinen työaika 2017						
Päivässä	8	8	8	8	8	8
Viikossa	40	40	40			
Keskimääräinen työaika 2017						
Viikossa	36,7	36,7	36,7	37,1	37,1	35,5
Vuodessa				1732	1732	1656

Säännöllisen työajan ollessa 40 tuntia viikossa, työaika lyhennetään 100 tuntia vuodessa. Lisäedellytyksenä työajan lyhentämiselle on, että työntekijällä enintään 30 arkipäivän vuosiloma ja vuotuista työaika lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä. Kyseiset päivät vähentävät vuotuista lyhennysaika. (TES 2016, 7.)

Keskimääräistä työaika tarkastellessa yksi- ja kaksivuorotyössä tarkastelujaksona käytetään 6 viikon mittaista ajanjaksoa (TES 2016, 7). Kolmivuorotyössä työaika tasataan viikoittaiseen keskimääräiseen tuntimäärään laatimalla työvuorokaavio enintään vuodeksi. Keskimäärin vuosittainen työaika on 1732 tuntia, mikäli työntekijä on ollut työsuhteessa täyden lomanmääräytymisvuoden, eli hänellä on oikeus 30 päivän vuosilomaan. Lisäksi keskimääräiseen vuosityöaikaan vaikuttaa loppiaisen sijoittuminen kalenterissa. Mikäli loppiainen on lauantaina tai sunnuntaina, säännöllinen keskimääräinen vuosityöaika on tuolloin 1740 tuntia. Mikäli on tarpeen laskea keskimääräinen vuosityöaika vuotta lyhemmälle jaksolle, lasketaan jaksoon sisältyvien viikkojen määrä ja kerrotaan se 37,1:lla. (TES 2016, 7.)

#### 4.1.2 Yksi- ja kaksivuorotyö

Yksi- ja kaksivuorotyössä työskennellään joko jatkuvassa aamu- tai päivävuorossa tai kaksivuorotyössä myös iltavuorossa. Yksi- ja kaksivuorotyössä pääasiassa käytettävät työaikamuodot ovat TAM 15, TAM 25 ja TAM 26.

TAM 15 työaikamuotona tarkoittaa, että töitä tehdään yhdessä, yleensä aamu- tai päivävuorossa maanantaista perjantaihin. TAM 25 puolestaan tarkoittaa töitä tehtävän kahdessa, yleensä aamu- ja iltavuoroissa viitenä päivänä viikossa. TAM 26 työaikamuodossa työskennellessä työskennellään kahdessa vuorossa, kuutena päivänä viikossa, yleensä maanantaista lauantaihin. (Metsäteollisuus ry ym. Työaikaopas 16–21.)

#### 4.1.3 Keskeytyvä kolmivuorotyö

Keskeytyvän kolmivuorotyön työaikamuotoja ovat TAM 35 ja TAM 36. Useimmiten työt keskeytetään sunnuntaiksi, koska se on taloudellisesti kannattavin päivä keskeyttää työskentely sunnuntaikorotusten vuoksi.

Kolmivuorotyötä tehdään kaikkina vuorokauden aikoina. Pääsääntöisesti aamuvuoro alkaa klo 6.00 aamulla, iltavuoro klo 14.00 ja yövuoro klo 22.00. Työaikalaki määrittää vuorokauden vaihtuvan kalenterivuorokausittain (Työaikalaki 3:16 §), mutta Puuliiton työehtosopimuksen alaisilla työpaikoilla vuorokausi on sovittu vaihtuvaksi aamulla klo 6.00.

#### 4.1.4 Keskeytymätön kolmivuorotyö

Työaikamuotona keskeytymätön kolmivuoro, eli TAM 37 tarkoittaa, että tuotantolaitoksessa ei keskeytetä työskentelyä viikonlopuiksi tai muutenkaan. Ainoastaan työehtosopimuksessa määritellyt seisokkiajat pysäyttävät tuotannon. Paikallisella sopimuksella voidaan seisokkiajoista sopia kuitenkin toisin, kuin työehtosopimuksella niistä on sovittu. Seisokkiajoista lisää kohdassa 4.1.8.

#### 4.1.5 Vuosittaista työaikaa lyhentävät päivät yksi- ja kaksivuorotyössä

Vuorokaavion mukaisiin työpäiviin osuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, ensimmäinen joulupäivä, toinen joulupäivä, lyhentävät vuosittaista työaikaa kahdeksalla tunnilla jokainen. Lisäksi työaikaa lyhentävät kohdassa 4.1.4 mainitut seisokkiajat.

Työehtosopimus ei määrittele kolmivuorotyöhön työajan lyhennysvapaita. Työvuorokaavioita suunniteltaessa otetaan huomioon kolmivuorotyöhön määritelty alhaisempi vuosityöaika.

#### 4.1.6 Työajan lyhentämiskorvaus ja -vapaa

Työajan lyhentämiskorvaus on työajan lyhentämismaksusta, tutummin pekkasista, maksettava korvaus. Mikäli työntekijän säännöllinen työehtosopimuksen mukainen työaika on työaikalain mukainen viikossa 40 tuntia tai vuorokaudessa 8 tuntia, niin tällöin joillakin sopimusaloilla kertyy palkallista vapaa-aikaa. Pekkaspäiviä kertyy Puuliiton mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen alaisissa työsuhteissa yksi- ja kaksivuorotyössä 100 tuntia vuodessa. Kolmivuorotyössä ei siis ole työajanlyhennyspäiviä.



Pekkaspäivät eivät ole lainsäädännön tuntema käsite, vaan ne ovat osa työehtosopimuksia ja työpaikoilla noudatettua käytäntöä (KAUPPALEHTI, 4.6.2015).

Eri työaikamuodoissa kertyy työajanlyhennyskorvausta eri tavoin. Alla olevassa taulukossa (TAULUKKO 2) on eri työaikamuotojen mukaan kertyvät työajanlyhennysprosentit. Korvaus lasketaan työntekijän keskituntiansiosta ja se maksetaan palkkakaussittain normaalin palkanmaksun yhteydessä, jollei paikallisesti ole muuta sovittu (TES 2016, 7, 8). Paikallisia sopimustapoja voi olla esimerkiksi ns. pekkassaldon kerääminen, josta maksetaan työntekijän pitäessä työajanlyhennysvapaa-päivän, hänelle esimerkiksi keskituntiansion mukainen tuntipalkka.

TAULUKKO 2 Työajanlyhentämiskorvausprosentit. Puuliitto, Mekaaninen metsäteollisuus

Työajan lyhentämiskorvaukset	
Yksi- ja kaksivuorotyössä	4,7 %
Keskeytyvässä kolmivuorotyössä	6,6 %
Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä	13,6 %

Työajanlyhennyskorvauksessa on siis melko huomattava, jopa 8,9 prosenttiyksikön ero eri työaikamuotojen välillä.

#### 4.1.7 Työajan pidentäminen

Helmikuussa 2016 tehdyn kilpailukyky sopimuksen mukaisesti työaikaa pidennetään yksi- ja kaksivuorotyössä 24 tunnilla. Kolmivuorotyön vuosityöaikaan on työehtosopimuksessa otettu huomioon vuosityöajan pidennys. Pidennys toteutetaan säännöllisenä työaikana, paikallisesti sopien. Paikallisesti on ohjeistettu sopimaan esimerkiksi seuraavilla tavoilla

- Arkipyhäviikolla olevan lauantain muuttaminen säännöllisiksi työpäiviksi
- Vähentämällä työajanlyhennysvapaita

Opinnäytetyön työvuorokaavioissa on toteutettu työajanlyhennykset arkipyhäviikoilla. Tästä lisää kohdassa 4.2.8. Osa-aikaisilla työntekijöillä työaikaa pidennetään suhteessa kokoaikasen työntekijän työaikaan. (TES 2016, 8.)

#### 4.1.8 Seisokkiajat

Työehtosopimus määrittelee erikseen seisokkiajat, jolloin tuotantolaitos pysäytetään, jollei paikallisesti muuta sovita. Poikkeuksena kuitenkin voimalaitokset, höyrykattilahuoneet ja niihin verrattavat osastot, joissa keskeytymätön käynti on teknisistä syistä välttämätöntä. Seisokkiajat ovat seuraavat:

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä

- Pääsiäisenä alkaen pitkäperjantain aamuna klo 6 kahdentoista työvuoron ajaksi
- Juhannusaattona klo 6 yhdeksän työvuoron ajaksi
- Jouluaattona klo 6 yhdeksän työvuoron ajaksi

Käytännössä pääsiäisenä kaksitoista työvuoroa tarkoittaa seisokin alkamista pitkäperjantain aamuna klo 6.00, seuraavan kerran työt aloitetaan pääsiäisen jälkeen tiistaina klo 6.00. Juhannusseisokki alkaa perjantaina aamulla klo 6.00 ja tuotantolaitos käynnistyy uudelleen maanantaina klo 6.00. Samoin jouluna, aattona 24.12. työt keskeytetään aamulla klo 6.00. Seuraavan kerran työskennellään seisokin jälkeen 27.12. klo 6.00 alkaen.

Edellä mainittujen seisokkiaikojen lisäksi keskeytyvissä vuorokäynneissä seisokkiaikaa ovat seuraavat:

- Uutena vuotena alkaen uudenvuoden aattona, vuorotyössä ensimmäisen vuoron ja päivätyössä saannollisen työajan jälkeen viiden työvuoron ajaksi
- Vappuna alkaen vapunaattona vuorotyössä, ensimmäisen vuoron ja päivätyössä säännöllisen työajan jälkeen viiden työvuoron ajaksi
- Helluntaina klo 6.00 alkaen kolmen työvuoron ajaksi

Normaalissa kolmevuorokäynnissä työt seisautetaan siis uuden vuoden aattona klo 14.00, jatkuakseen jälleen 2.1. aamuvuorolla klo 6.00. Vappuna samalla tavoin kuin uutena vuotena ja helluntaina työt seisahtuu helluntaiaamuna klo 6.00 ja jatkuu seuraavana päivänä jälleen klo 6.00. Jos kuitenkin seisokkijalla työskennellään, niin tältä ajalta tulee maksaa 200 % korotettu palkka. (TES 2016, 13–14.)

#### 4.1.9 Paikallisesti sovittavia työaikaan liittyviä asioita

Työehtosopimus antaa mahdollisuuden paikalliselle sopimiselle esimerkiksi joustavien työaikajärjestelyjen suhteen, keskimäärisestä säännöllisestä työajasta ja työaikapankista (TES 2016, 9–10). Näihin ei kuitenkaan tässä työssä syvennytä, koska ne ovat nimensä mukaisesti paikallisesti sovittavia asioita.

#### 4.1.10 Yleiset työaikamääräykset

Työaikalaki määrää monista työaikaan liittyvistä yleisistä asioista. Työehtosopimuksella määritellään kuitenkin lisäksi nimenomaan mekaaniseen metsäteollisuuteen soveltuvia työaikaan liittyviä määryksiä ja parannuksia työntekijöiden hyväksi lakiin verrattuna. Tällaisia työehtosopimuksella sovit-  
tuja asioita on esimerkiksi työn tauottaminen.

### 4.2 Palkkaus

Työstä maksettava palkka määrittyy työn vaativuuden mukaan. Työehtosopimuksessa on määritelty kolme erillistä työnvaativuusryhmää. Vaativuusryhmän määrittelyyn vaikuttaa työn vaatima oppimis-  
aika, työn edellyttämä vastuu, työn aiheuttama kuormitus ja työolosuhteet. Lisäksi voidaan paikalli-  
sesti sopia muista vaativuustekijöistä.

- Työnvaativuusryhmä A, johon kuuluu palkkaryhmät 1 ja 2. Työ vaatii lyhyehköä käytännön kokemusta ja on normaalia vastuuta edellyttävää työtä

- Työnvaativuusryhmä B, johon kuuluu palkkaryhmät 3 ja 4. Työ vaatii normaalia ammattitaitoa, on melkoista vastuuta edellyttävää normaalilla kuormituksella. Voi olla työnvaativuusryhmä A:n mukaista työtä kuormitukseltaan raskaana
- Työnvaativuusryhmä C, johon kuuluu palkkaryhmät 5 ja 6. Työ vaatii monipuolista ja hyvää ammattitaitoa sekä on merkittävää vastuuta edellyttävää työtä kuormitukseltaan normaalin. Voi olla myös työnvaativuusryhmä B:n mukainen työ kuormitukseltaan raskaana

Työlle määritellään oikea palkkaryhmä vertailemalla keskenään työnvaativuusryhmiin kuuluvien tehtäviä. (TES 2016, 15.)

Työnvaativuusryhmät on jaettu palkkaryhmiin. Seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 3) on esitetty eri palkkaryhmien työkohtaiset tuntipalkat, senttiä/tunti.

TAULUKKO 3 Työkohtaiset aikapalkat työnvaativuus- ja palkkaryhmittäin (TES 2016, 16).

Työkohtaiset aikapalkat										
Työnvaativuusryhmä	A		B		C					
Palkkaryhmä	Pr 1	Pr 2	Pr 3	Pr 4	Pr 5	Pr 5a	Pr 5b	Pr 6	Pr 6a	Pr 6b
Palkka senttiä/tunti	832	878	928	980	1045	1178	1228	1111	1254	1309

Palkkaryhmärakennetta voidaan muuttaa paikallisesti sopimalla. Tällöin kuitenkin tulee alimman palkkaryhmän olla työehtosopimuksen palkkaryhmä 1 palkan mukainen. Samoin korkeimman palkkaryhmän on oltava palkkaryhmä 6:n mukainen (TES 2016, 15, 16).

#### 4.2.1 Henkilökohtainen palkanosa

Taulukkopalkkojen lisäksi maksetaan henkilökohtaisten työsuoritukseen perustuvaa palkanosaa. Työsuorituksen arviointiperusteista ja arviointimenettelystä sovitaan paikallisesti ja arvioinnin suorittaa työnantajan edustaja. Henkilökohtainen palkanosa on työehtosopimuksen mukaan 1–16 %, paikallisesti voidaan sopia toisin. Uudelle työntekijälle määritellään 4 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai koeajan päättyessä henkilökohtainen palkanosa. Alalle soveltuva ammattitutkinto tulee ottaa huomioon palkanosaa määritellessä. (TES 2016, 17.)

Tässä opinnäytetyössä ei oteta huomioon henkilökohtaista palkanosaa, koska se on jokaiselle työntekijälle erikseen määriteltävän prosentin mukaan maksettava ja opinnäytetyön pohjana käytetään suoraan työehtosopimuksen taulukkopalkkoja ja sen mukaisia lisiä.

#### 4.2.2 Suorituspalkat

Työntekijän niin halutessa ja työn laadun se salliessa on annettava työntekijälle mahdollisuus tehdä työtä suoritus- eli urakkapalkalla. Mikäli työtä tehdään suoritusperusteisesti, tavoiteansion tulee olla vähintään 17 % enemmän kuin kyseessä olevan työn työkohtainen aikapalkka. Työntekijän opetellessa uutta suorituspalkalla tehtävää työtä, voidaan opetteluajana työstä maksaa tuntipalkka, joka

on määritelty tietyksi ennalta sovituksi ajaksi. Urakkatyötä tehtäessä on kuitenkin takuupalkkana työn palkkaryhmän mukainen aikapalkka. Mikäli jokin työ- tai tuotantomenetelmissä muuttuu, tulee työnvaativuus ja henkilökohtainen palkanosa määritellä uudestaan. Samalla aiemmin sovittu urakkahinnoittelu muuttuneessa työssä lakkaa olemasta. Mikäli suorituspalkkatyön ehdoista ei päästä sopimukseen, työ tehdään aina työkohtaisella aikapalkalla. Suorituspalkkoiksi ei lueta tulos-, voitto- tai kannustepalkkioita. (TES 2016, 17).

Suorituspalkkoja ei oteta huomioon opinnäytetyössä, koska tämä on täysin paikallisesti sovittava palkkausmalli.

#### 4.2.3 Keskituntiansio

Keskituntiansion mukaan maksetaan palkkaa esimerkiksi, jos normaalisti urakkapalkalla työskentelevän työntekijän työ keskeytyy ilman omaa syytä ja keskeytymisen ajaksi hänet siirretään tilapäisesti muuhun työhön, jota normaalisti suoritetaan tuntipalkalla. Tällöin työntekijälle maksetaan aiemman työn keskituntipalkasta 85 %, kuitenkin vähintään aiemman työn mukainen työkohtainen tuntipalkka. (TES 2016, 18). Lisäksi muun muassa hälytysrahaa, viikkovapaan korvausta ja arkipyhäkorvausta maksettaessa käytetään laskennassa myös keskituntiansiota (TES 2016, 20–21).

Keskituntiansiota laskettaessa otetaan huomioon vuoro- ja olosuhdelisät. Yli-, lauantai-, eikä sunnuntaityökorvauksia eikä työajanlyhentämiskorvauksia oteta huomioon keskituntiansiota laskettaessa. (TES 2016, 8, 16, 20.)

Tässä opinnäytetyössä keskituntiansiota on käytetty arkipyhien palkan määrittelyssä.

#### 4.2.4 Siirto- ja hukka-ajan palkka

Mikäli työntekijä siirtyy aikapalkatusta työstä urakkapalkattuun työhön, tai urakkapalkatusta työstä toiseen urakkapalkattuun työhön, hänelle maksetaan heti siirtymisen alusta alkaen uuden, urakkahinnoittelun mukainen palkka. Jos aikapalkalla työskentelevä joutuu siirtymään alemmin palkattuun työhön ilman omaa syytä, hänelle maksetaan siirron aikaisen palkkakauden loppuun ja vähintään kuudelta päivältä aiemman tuntipalkan mukainen palkka. Jos vastaava tilanne tulee eteen urakkatyötä tekevällä, ja hänet siirretään tuntityönä suoritettavaan työhön, hänelle maksetaan kaksi viikkoa tuntipalkka, joka on 85 % hänen aikaisemmassa työssä saamastaan keskituntiansiosta. Palkan tulee olla kuitenkin vähintään aiemman työn mukainen työkohtainen palkka.

Hukka-aikana puhutaan ajasta, joka tulee koneiden seisoessa työntekijästä riippumattomasta syystä tai konehäiriön vuoksi, yhtäjaksoisesti vähintään 15 minuutin ajan. Tällöin työntekijälle maksetaan hukka-ajan korvauksena keskeytyksen ajalta, mutta enintään työvuoron loppuun saakka tuntipalkka, joka on 85 % työntekijän keskituntipalkasta, mutta vähintään kuitenkin työkohtainen aikapalkka. Hukka-aikaan ei kuulu urakkahinnoitteluun kuuluvat työtehtävät ja työntekijä on velvollinen tekemään muuta hänelle osoitettua työtä hukka-aikana. (TES 2016, 17.)

#### 4.2.5 Ylityökorvaukset

Työtekijän työskennellessä normaalin työvuorokaavioon merkityn työajan ulkopuolella, tästä tulee maksaa myös palkka ja ylityökorvaus, mikäli ylityön rajat täyttyvät. Mikäli viikoittainen työaika ylittyy, niin kahdeksalta ensimmäiseltä ylitystunnilta maksetaan 50 % korotettu palkka. Jos ylityötä tehdään enemmän kuin 8 tuntia viikon aikana, yli menevästä osasta maksetaan 100 % korotettu palkka, mikäli kyse ei ole seisokkiajaksi luettava aika. Yöllä, 22.00–6.00 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 % korotettu palkka (TES 2016, 18–19).

Esimerkki:

Työntekijän normaali työaikamuoto on TAM 35, eli hän työskentelee maanantaista perjantaihin 3-vuorotyössä. Hänen palkkaryhmänsä on 6, eli tuntipalkka on 11,11 € tunnilta. Äkillisen tarpeen vuoksi häntä kuitenkin pyydetään tulemaan myös lauantaina tekemään 10 tunnin työvuoro alkaen klo 6.00 ja päättyen 16.00. Pyyntö esitetään torstaina. Seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 4) on laskelma, kuinka palkanlisä muodostuu tästä ylimääräisestä kymmenen tunnin työvuorosta työehtosopimuksen mukaan.

TAULUKKO 4 Palkanlisä ylimääräisestä 10 tunnin työvuorosta työehtosopimuksen mukaan

Palkanlisä yhdestä ylimääräisestä 10 tunnin työvuorosta	
10 tunnin työajan mukainen normaali tuntipalkka	$10 \times 11,11 \text{ €} = 111,10 \text{ €}$
50 % korotettu palkka	$8 \times (50 \% \times 11,11 \text{ €}) = 44,44 \text{ €}$
100 % korotettu palkka	$2 \times 11,11 \text{ €} = 22,22 \text{ €}$
Palkanlisä yhteensä	177,76 €

Työaikalaissa määritellään ylityöstä maksettavaksi korvaus, joka on vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka. Esimerkin mukaisesti ylitöihin pyydetyn henkilön lain määräämä palkanlisä määräytyisi lain mukaan seuraavassa (TAULUKKO 5) esitetyllä tavalla.

TAULUKKO 5 Palkanlisä ylimääräisestä työvuorosta työaikalain mukaan

Palkanlisä yhdestä ylimääräisestä 10 tunnin työvuorosta	
10 tunnin työajan mukainen normaali tuntipalkka	$10 \times 11,11 \text{ €} = 111,10 \text{ €}$
50 % korotettu palkka	$10 \times (50 \% \times 11,11 \text{ €}) = 55,55 \text{ €}$
Palkanlisä yhteensä	166,65

Vaikka opinnäytetyön pääasiallinen tarkoitus oli tutkia säännöllisen työajan mukaisia palkkaan vaikuttavia tekijöitä, on kuitenkin syytä muistaa, että myös ylityökorvaukset on sovittu paremmiksi työehtosopimuksella. Kuten tässä esimerkin tapauksessa, yhdestä kymmenen tunnin työvuorosta maksettava korvaus on 6,7 % (11,11 €) parempi, kuin työaikalain määrittelemä korvaus.

Ylitöiden tekemisessä ja teettämisessä tulee kuitenkin muistaa ylityölle työaikalaisa määritelty enimmäismäärä. Tämä on 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksolla. Kalenterivuotena kuitenkin enintään 250 tuntia. (Työaikalaki, 18 §.) Työehtosopimuksella tarkastelujakso on sovittu kalenterivuodeksi (TES 2016, 18).

#### 4.2.6 Muut ylityöstä maksettavat korvaukset

Työehtosopimuksella on sovittu normaalin ylityökorvauksen lisäksi muita korvauksia, kuten hälytysraha ja tilapäisen työn korvaus.

Mikäli työntekijä on ennättänyt poistua työpaikaltaan, ja hänet kutsutaan takaisin työhön, niin tästä maksetaan vähintään yhden tunnin työpalkka ja lisäksi ylityökorvaus, jos se on aiheellista. Silloin kun työntekijä kutsutaan työhön hänen vapaapäivänä ennen klo 21.00 tai työ alkaa säännöllisen työajan jälkeen, tällöin maksetaan erityinen hälytysraha, joka on kahden tunnin KTA:n mukainen palkka. Jos työ alkaa 21.00–6.00 välisenä aikana, hälytysraha on kolmen tunnin KTA:n mukainen palkka. (TES 2016, 19.)

Työnantajan ilmoitettaessa työntekijälle hänen säännöllisellä työajallaan, että hänen tulee työvuoronsa jälkeen, ennen seuraavan työvuoron alkua saapua töihin, on kyse tilapäisestä työstä ja siitä maksettavasta korvauksesta. Korvaus on työntekijän kahden tunnin KTA:n mukainen palkka. Korvausta ei kuitenkaan makseta, jos on kyseessä työntekijän säännönmukainen aloittamistyö tai työhöntulokutsu on esitetty vähintään 24 tuntia ennen työn aloittamista. (TES 2016, 19.)

Työaikalain 31 § määrittelee työntekijälle viikoittaiseksi vapaa-ajaksi 35 tunnin mittaisen yhtenäisen vapaan. Mikäli kuitenkin on tilanne, että työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikaan, työaikalain 32 §:n mukaan, niin hänelle tulee korvata viikoittainen vapaa erillisellä korvauksella. Tämä korvaus on KTA:n mukainen peruspalkan lisäksi. (TES 2016, 20.)

#### 4.2.7 Vuoro- sekä lauantaityölisät

Vuorotyöksi katsotaan työ, jossa työvuorot vaihtuvat säännöllisesti ja niiden tulee pisimmillään kolmen viikon mittaisin jaksoin muuttua (TES 2016, 13). Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksessa on määritelty maksettavaksi vuorotyöstä erilliset lisät.

Työaikalain 5 luvun 26§ mukaan yötyötä on työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana (Työaikalaki 1996). Tästä poiketen työehtosopimuksella on sovittu yövuorolisä maksettavaksi koko yövuoron ajalta, joka pääsääntöisesti on kello 22.00 – 6.00. Yövuorolisä on 189 senttiä/tunti. Iltavuorosta maksettava lisä on 102 senttiä tunnilta ja se maksetaan koko iltavuoron ajalta, sen alku- ja loppumisajasta riippumatta. Pääsääntöisesti kuitenkin työaika on iltavuorossa 14.00 – 22.00. Mikäli lauantaisin työskennellään säännöllisesti työvuorokaavioon merkittyjen vuorojen mukaisesti, niin lauantaivuoroista maksetaan erillinen lauantailisä, joka on 174 senttiä tunnilta. (TES 2016, 20.)

#### 4.2.8 Arkipyhät ja -korvaus

Arkipyhistä, jotka ovat muuna viikonpäivänä kuin lauantaina tai sunnuntaina, maksetaan työntekijälle 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan. Näitä päiviä ovat:

- Loppiainen 6.1. vuonna 2017 perjantai
- Pitkäperjantai, vuonna 2017 14.4.
- Toinen pääsiäispäivä, vuonna 2017 17.4. maanantai
- Vapunpäivä 1.5. vuonna 2017 maanantai
- Helatorstai vuonna 2017 25.5.
- Juhannusaatto vuonna 2017 23.6. perjantai
- 1. joulupäivä, 25.12. vuonna 2017 maanantai
- 2. joulupäivä, 26.12. vuonna 2017 tiistai

Edellytys arkipyhäkorvauksen maksamiselle on, että työntekijä on ollut työvuorokaavion mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä. Arkipyhäkorvauksen maksamisen määrittelyssä otetaan huomioon työvuorokaavion mukaiset työpäivät. Mikäli henkilö on ollut luvattomasti poissa työstä arkipyhää ennen ja jälkeen, hän menettää arkipyhäkorvauksen. (TES 2016, 20.)

Itsenäisyyspäivälaki määrittelee joulukuun kuudennen päivän vapaapäiväksi, mikäli se on arkipäivä. Itsenäisyyspäivältä kuitenkin on maksettava täyttä työpäivää vastaava palkka. Mikäli kuitenkin itsenäisyyspäivänä työskennellään, niin työntekijälle on maksettava korotettu palkka, kuten sunnuntai-työstä maksetaan. (Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä, 1–4 §.)

Arkipyhäviikon vapaiden sijoittelusta on sovittu työehtosopimuksella siten, että pääsääntöisesti, mikäli tuotannon tekniset syyt ei muuta vaadi, arkipyhäviikon lauantai on vapaapäivä. Nämä vapaapäivät voidaan kuitenkin muuttaa säännöllisiksi työpäiviksi työajan pidentämisestä sovitun mukaisesti. Käytännössä siis voidaan sopia esimerkiksi, että työajanpidennyspäivät, joita tulee olla kolme, tehdään arkipyhäviikoilla lauantaisin. Opinnäytetyön työvuorokaavioissa yksi- ja kaksivuorokäynneissä työajanpidennyspäivät on toteutettu kyseisellä tavalla; vapun, helatorstain ja joulun jälkeisinä lauantaina aamuvuoroina. (TES 2016, 12.)

#### 4.2.9 Palvelusvuosilisä

Palvelusvuosilisä maksetaan vuosittain kertaeränä. Palvelusvuosilisän piiriin kuulumisen ja peruste sen maksamiselle todetaan vuosittain 30.11 ja se maksetaan joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä. (TES 2016, 22.) Maksuajankohdasta johtuen palvelusvuosilisästä kuulee toisinaan puhuttavan kinkkurahana. Palvelusvuosilisää maksetaan yli kymmenen vuotta saman työnantajan palveluksessa työskennelleille seuraavan taulukon (TAULUKKO 6) mukaan.

TAULUKKO 6 Palvelusvuosilisän määräytyminen (TES 2016, 22.)

Työsuhteen kesto	Palvelusvuosilisä
	Palvelusvuosilisän laskentakaava
10 mutta ei 15 vuotta	$1,5 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
15 mutta ei 20 vuotta	$3 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
20 mutta ei 25 vuotta	$4,5 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
Enemmän kuin 25 vuotta	$6 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$

Lkk = edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä  
KTA = työehtosopimuksen mukainen keskituntiansio, jota sovellettiin työntekijään 30.11

Palvelusvuosilisä voi olla palvelusvuosisista ja palkkaryhmästä riippuen merkittävä. Pr 1 tuntipalkalla laskettuna 10–14 vuotta saman työnantajan palveluksessa työskennelleelle se on 149,76 €. Toisena ääripäänä Pr 6b tuntipalkalla, enemmän kuin 25 vuotta samalla työnantajalla työskennelleen palvelusvuosilisä on 942,48 €. Palvelusvuosilisän työntekijäkohtaisesta suuresta vaihtelusta johtuen sitä ei oteta opinnäytetyön tuloksissa.

#### 4.2.10 Muut korvaukset ja lisät

Mekaanisessa metsäteollisuudessa on yleinen tapa kouluttaa oppisopimuksella työntekijöitä yrityksen omiin tarpeisiin. Opinnäytetyön toteutusvaiheessa esimerkiksi UPM haki usealle vaneritehtaalle oppisopimuskoulutettavia koulutettavaksi. (UPM, työpaikat.) Saatuaan ammattitutkinnon suoritettua, tulee oppisopimuskoulutettavalle maksaa työehtosopimuksella sovittu ammattitutkintopalkkio. Palkkio kuuluu maksaa myös muuten, kuin oppisopimuksen kautta alansa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon hankkineille. Tämä palkkio on ammattitutkinnosta 250 € ja erikoisammattitutkinnosta 350 €. (TES 2016, 20.)

Omien työvälineiden käytöstä on sovittu työehtosopimuksella puuseppien ja kirvesmiesten osalta korvaus. Korvauksena maksetaan neljännesvuosittain 25 tunnin palkan työstä maksettavan palkan lisäksi. (TES 2016, 24.)

Valtiolisissa tai kunnallisissa vaaleissa vaalilautakuntaan tai -toimikuntaan kuuluvalla työntekijällä maksetaan ansionmenetykskorvaus, mikäli lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan. (TES 2016, 24.)

Ensimmäistä kertaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan, valintatilaisuuteen tai näihin liittyvään lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys KTA:n mukaan niiltä työtunneilta, jotka hän on joutunut olemaan poissa suunnitellun työvuorokaavion mukaisista työvuoroista. Reservin harjoituksiin osallistuvalla korvataan myös KTA:n mukaan, valtion maksamalla reserviläispalkalla vähennettynä. (TES 2016, 24–25.)



### 4.3 Sosiaaliset määräykset

Työehtosopimuksilla sovitaan myös muuhun kuin suoraan ansiotasoon vaikuttavista työsuhteen ehdoista. Näistä puhutaan työehtosopimuksessa sosiaalisina määräyksinä.

#### 4.3.1 Sairausajan palkka

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, mikäli hän on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään työtään. Työsopimuslain mukaan työsuhteen jatkuttua vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan sairastumispäivää seuranneen yhdeksän arkipäivän loppuun. Käytännössä siis kymmeneltä työpäivältä. Jos työntekijä sairastuu, ennekuin työsuhde on ollut voimassa kuukauden, hänellä on oikeus 50 prosenttiin palkastaan. Oikeuden sairausajan palkkaan menettää kuitenkin, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Lisäksi työnantajalla on oikeus vaatia työntekijältä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. (Työsopimuslaki 2:11.)

Työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevaan kohtaan on edellä mainittujen lain määräysten lisäksi sovittu työsuhteen keston perustuvasta palkallisesta sairausajasta.

Palkkaa maksetaan sairausajalta ensimmäisen täyden poissaolopäivän alusta. Työsuhteen jatkuttua yhtäjaksoisesti ennen työkyvyttömyyden alkua:

1kk – 3 vuotta	28 kalenteripäivää
3 – 5 vuotta	35 kalenteripäivää
5 – 10 vuotta	42 kalenteripäivää
10 vuotta tai kauemmin	56 kalenteripäivää

Työntekijän sairastuessa ennen kuin työsuhde on kestänyt kuukauden, työnantaja maksaa 50 % palkasta. Palkanmaksu koskee niitä päiviä, jotka olisivat olleet työpäiviä työvuorokaavion mukaan. Palkanmaksuvelvoite on alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa maksimissaan kymmeneltä päivältä. (TES 2016, 25.)

Työehtosopimuksessa on joitain määritelmiä, jotka voivat estää oikeuden sairausajan palkkaan. Mikäli työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman

- Tahallisesti
- Rikollisella toiminnallaan
- Kevytmielisellä elämällään
- Muulla törkeällä tuottamuksella

sairausajan palkkaa ei makseta. (TES 2016, 26.)

#### 4.3.2 Palkka lapsen sairastuessa

Työsopimuslaki määrittelee työntekijälle oikeuden saada tilapäistä hoitovapaata äkillisesti sairastuneen, alle 10-vuotiaan lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi enintään 4 työpäivää kerrallaan (Työsopimuslaki 4:6 §). Tämä on sovittu työehtosopimuksella palkalliseksi poissaoloksi.

#### 4.3.3 Lääkärintarkastukset ja muut lyhytkestoiset palkalliset poissaolot

Edellä mainittujen lisäksi työehtosopimus määrittelee muita lyhytkestoisia poissaoloja palkallisiksi.

Näitä ovat muun muassa

- lakisääteiset lääkärintarkastukset
- laboratorio- ja röntgentutkimukset
- raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset
- äkillinen hammassairaus
- lääkärintarkastus työsuhteen alkaessa
- aiemmin todetun kroonisen sairauden edellyttämä lääkärintarkastus alan erikoislääkärillä
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys

(TES 2016, 29–32.)

#### 4.3.4 Vuosilomapalkka

Vuosiloma-ajan palkka perustuu Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön SAK ry. väliseen lomapalkkasopimukseen vuodelta 2005. Vuosilomapalkkaa määriteltessä otetaan huomioon lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta ansaittu palkka. Tästä kuitenkin vähennetään mahdolliset hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksetut korvaukset. Vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla työntekijän lomakeskituntiansio lomapäivien mukaan määräytyvällä kertoimella (TAULUKKO 7). (Lomapalkkasopimus 2005, 2§.)

TAULUKKO 7 Lomapalkkakerroin vuosilomapäivien mukaan

Lomapäivien lkm	Kerroin	Lomapäivien lkm	Kerroin	Lomapäivien lkm	Kerroin
		11	79,2	21	154,4
2	16,0	12	86,4	22	162,4
3	23,5	13	94,0	23	170,0
4	31,0	14	101,6	24	177,6
5	37,8	15	108,8	25	185,2
6	44,5	16	116,0	26	192,8
7	51,1	17	123,6	27	200,0
8	57,6	18	131,2	28	207,2
9	64,8	19	138,8	29	214,8
10	72,0	20	146,4	30	222,4

Mikäli lomapäiviä on enemmän kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 jokaista lomapäivää kohden. Jos lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut vähemmän kuin 8 tuntia, vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan kertomalla lomakeskituntiansio luvulla, joka saadaan, kertomalla edellä olevat kertoimet viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä. (Lomapalkkasopimus 2005, 2§.)

## 5 VUOROTYÖN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN ANSIOTASOON

Tämän opinnäytetyön valmistuessa toinen tutkimuskysymys ” Mikä on vuorotyön vaikutus vuosiansioihin?” sai selkeän vastauksen. Vastauksia on käsitelty prosentuaalisena muutoksena työaikamuodosta toiseen siirryttäessä sekä suoraan vuorolisien vaikutuksen kautta.

Kaavioissa on mukana, niiden selkeyden ja luettavuuden vuoksi, puolet palkkaryhmistä. Tuntipalkat, joita verrataan, ovat työehtosopimuksella määriteltyjä palkkoja. Monissa tuotantolaitoksissa on paikallisesti sovitut työkohtaiset palkat. Vertailtavana palkkaryhmänä on aina PR 6b, mikäli tekstissä ei erikseen muuta mainita.

### 5.1 Vuorotyön vaikutus palkkaan

Vuorotyön vaikutus työntekijän ansiotasoon on kiistaton. Tutkimuksessa vertailtiin eri työaikamuodosta toiseen siirryttäessä vuosiansioiden kokonaismuutosta. Lisäksi tuloksissa on erilliset laskelmat vuorolisien vaikutuksesta vuosiansioon palkkaryhmittäin ja työaikamudoittain.

Tutkimuksessa oletettiin työntekijöiden tekevän työnsä säännöllisen työajan puitteissa. Seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 8) on kunkin palkkaryhmän kokonaisvuosiansio eri työaikamudoissa. Kokonaisvuosiansioon on huomioitu peruspalkka, mahdolliset vuorolisät, lauantailisät ja sunnuntaityölisät sekä työajanlyhennyskorvaus, arkipyhäkorvaus, loma-ajan palkka ja lomarahat. Vuosiansiot esitetään täysinä euroina.

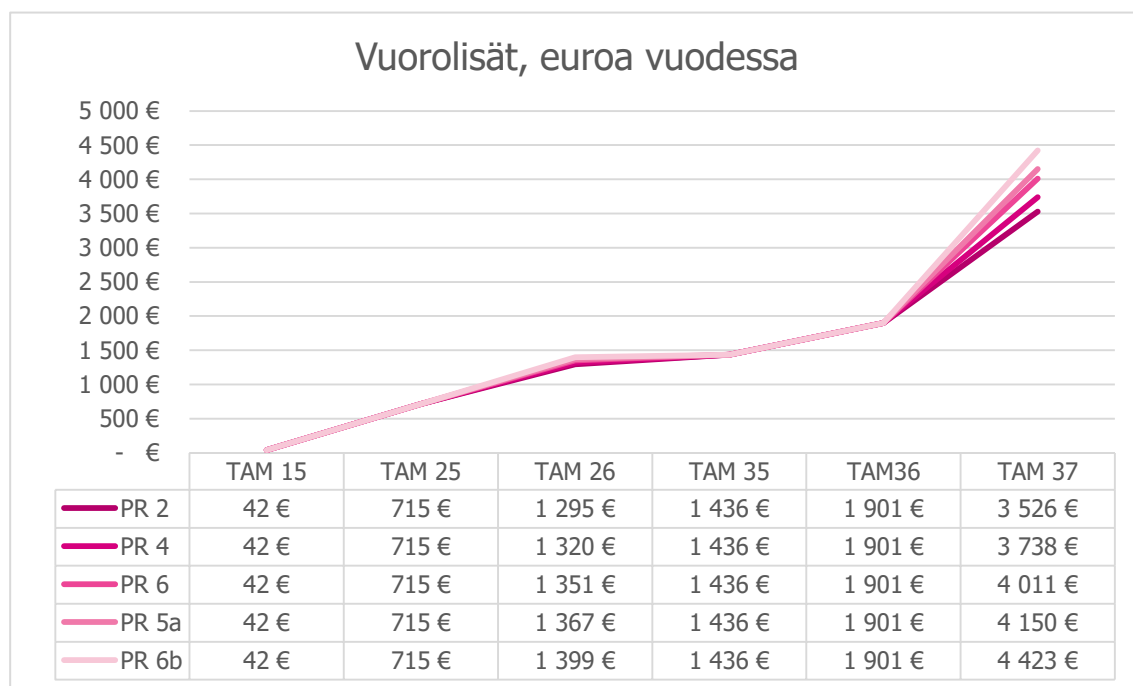
TAULUKKO 8 Vuosiansio palkkaryhmittäin eri työaikamudoissa

Palkkaryhmä	Kokonaisvuosiansiot 2017					
	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM36	TAM 37
PR 1	18 453 €	19 313 €	19 949 €	20 651 €	21 048 €	22 894 €
PR 2	19 471 €	20 331 €	20 982 €	21 690 €	22 083 €	24 038 €
PR 3	20 577 €	21 437 €	22 105 €	22 819 €	23 208 €	25 281 €
PR 4	21 890 €	22 756 €	23 558 €	24 228 €	24 702 €	27 539 €
PR 5	23 339 €	24 205 €	25 031 €	25 711 €	26 178 €	29 212 €
PR 6	24 810 €	25 676 €	26 526 €	27 216 €	27 678 €	30 911 €
PR 5a	26 303 €	27 169 €	28 044 €	28 744 €	29 200 €	32 636 €
PR 5b	27 417 €	28 283 €	29 177 €	29 884 €	30 336 €	33 923 €
PR 6a	27 996 €	28 863 €	29 766 €	30 447 €	30 927 €	34 592 €
PR 6b	29 222 €	30 088 €	31 012 €	31 732 €	31 177 €	35 008 €

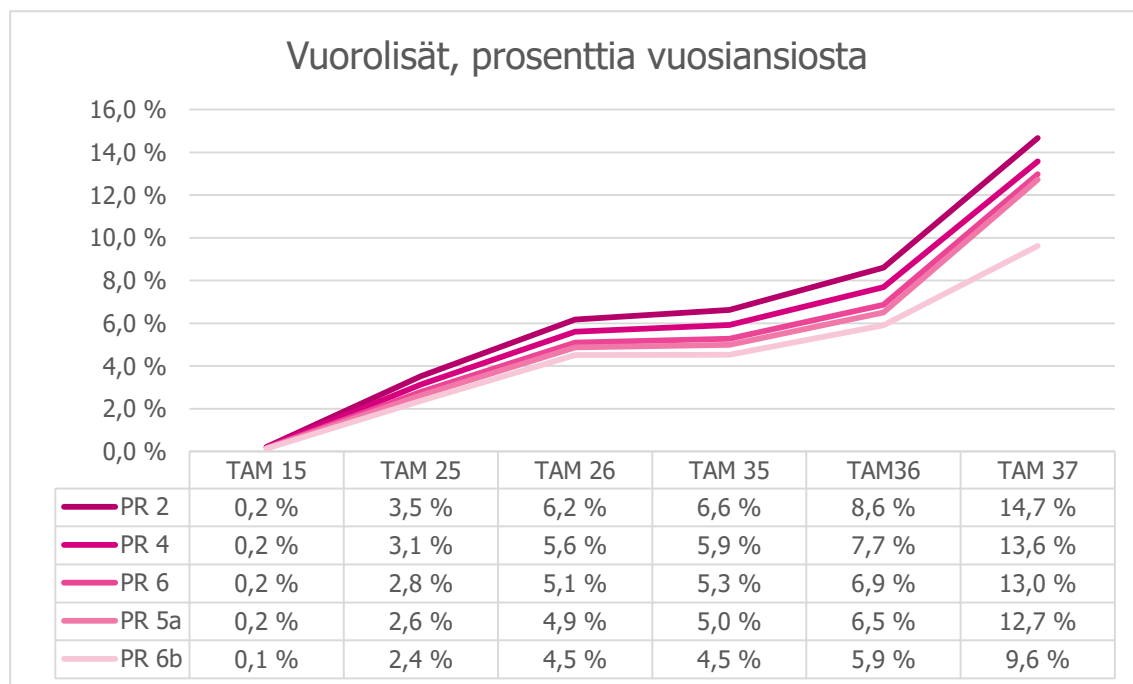
Palkkaryhmästä riippuen, prosentuaalinen vuosiansioiden muutos on erilainen. Tämä johtuu kiinteistä ilt- ja lauantailisista. Matalampien palkkaryhmien pienemmissä vuosiansioissa niiden suhteellinen osuus on suurempi, kuin korkeampien palkkaryhmien isommissa vuosiansioissa. Vuosiansioiden muutoksia on selkeämpi verrata prosentuaalisina ja kaavioiden avulla.

## 5.2 Vuosiansion muutokset prosentuaalisina työaikamuodosta toiseen siirryttäessä

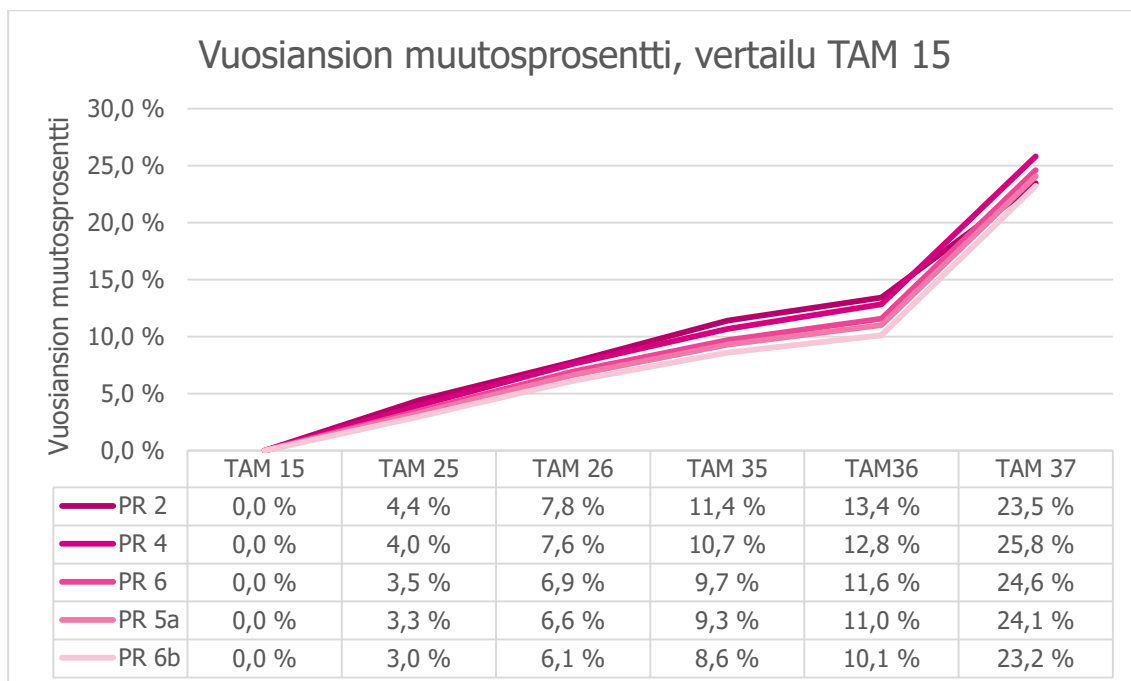
Seuraavassa kaaviossa (KUVIO 2) on kokonaisvuosiansion vertailukohtana TAM 15. Kaaviossa TAM 15 kuvaa pelkästään aamu- ja päivävuoroa arkisin tekevän työntekijän ansioita. Tutkittavaan työvuorokaavioon on toteutettu työajanpidennykset kolmelle arkipyhäviikolle, lauantaisin tehtäväksi aamuvuoroksi, kuten kappaleessa 4.2.8 on kerrottu työehtosopimuksella sovituksi. Nämä nostaa lauantailisän muodossa vuosiansioita. Lauantaityöstä maksettava lisä vuositasolla on tällä järjestelyllä 41,76 €, joka on 0,1 % vuosiansiosta (



KUVIO 8 ja



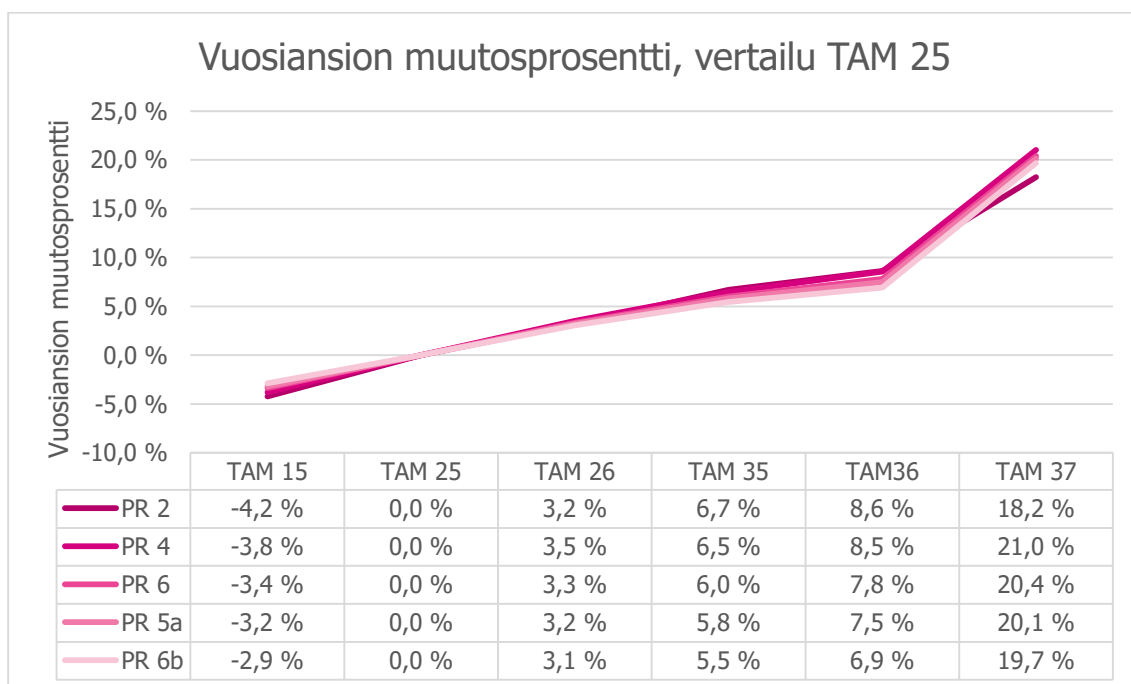
KUVIO 9).



KUVIO 2 Vuosiansioiden muutosprosentti, vertailukohtana TAM 15

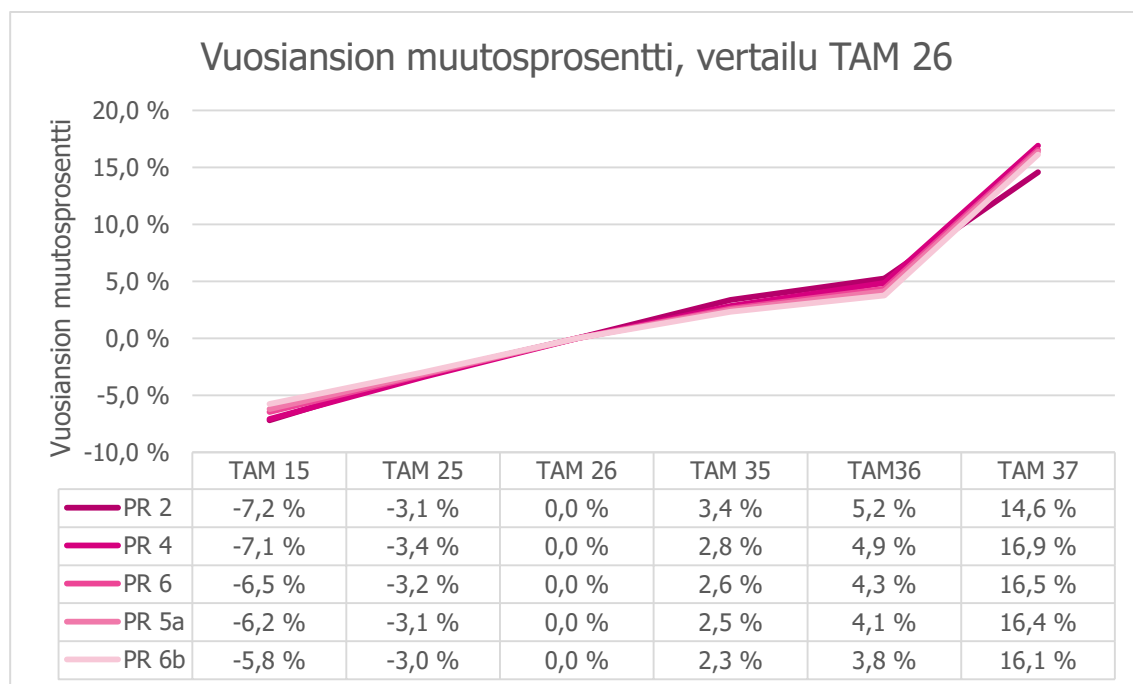
Seuraavassa (KUVIO 3) on kuvattu vuosiansion muutosprosentti työaikamuodossa TAM 25, joka tarkoittaa aamu- ja iltavuoraa arkipäivisin. Vuosiansion muutos on työaikamuodosta TAM 15 3,0 %, eli 860 euroa % (KUVIO 2), verrattuna työaikamuotoon TAM 15. Muutos koostuu iltavuorolisistä, koska tällöin työskennellään joka toinen viikko iltavuorossa ja joka toinen aamuvuorossa.

Työnantajapuolen näkökulmasta tarkasteltuna voidaan todeta, että mikäli tuotantotarve on kohonut, työnantaja saa tuotannon käymään arkisin kahdessa vuorossa. Tällöin käyntiaika koneilla kaksinkertaistuu, eli muunmuassa kone- ja tilainvestoinnit on huomattavasti tehokkaammassa käytössä.



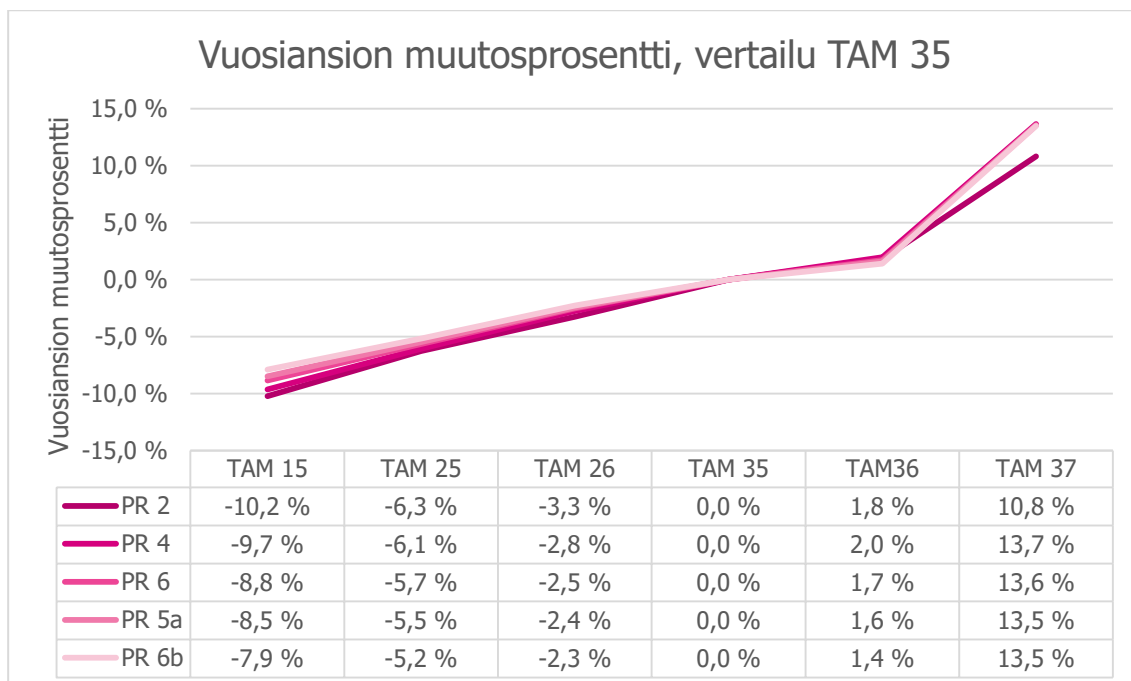
KUVIO 3 Vuosiansioiden muutosprosentti, vertailukohtana TAM 25

Verrattaessa seuraavassa olevaa työaikamuotoa TAM 26 (KUVIO 4) edellisiin, on hyvä huomioida työaikamuodon vaikutus myös työntekijän vapaa-ajan muuttumiseen. Tässä työaikamuodossa lauantai on säännöllinen työpäivä ja tällöin maksettava lauantailisä korottaa vuosiansiota. Palkan noustessa työaikamuotoon TAM 25 verrattuna 3,1 %, vaikutus on samalla viikonloppuvapaiden väheneminen huomattavasti. Työaikamuodoissa TAM 15 ja TAM 25 viikonloppu on aina vapaa, pois lukien sovitusti arkipyhäviikoille sijoitettuja lauantaivuoroja. Työaikaoppaan (Metsäteollisuus ry ym. Työaikaopas, 18) mukaan toteutetussa vuorokaaviossa vuosilomien ulkopuolelle sijoittuu neljä vapaata viikonloppua. Lisäksi viikonloppuvapaita on mahdollista saada järjestettyä sijoittamalla työajanlyhennysvapaita lauantaisiksi.



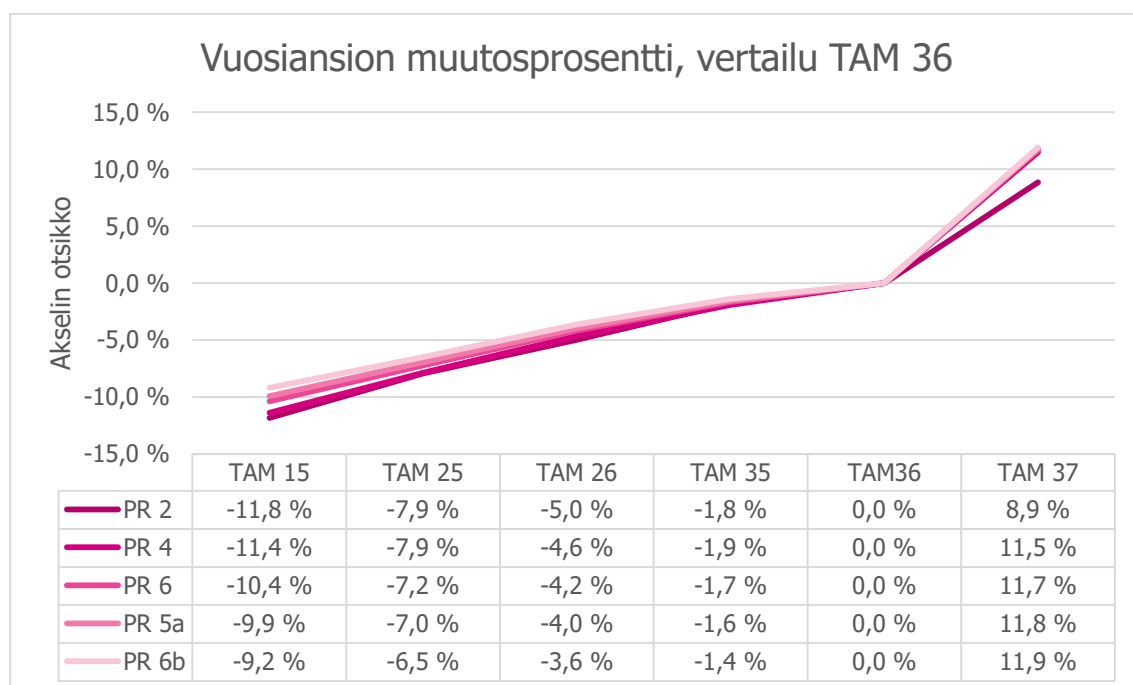
KUVIO 4 Vuosiansioiden muutosprosentti, vertailukohtana TAM 26

Alla (KUVIO 5) on kuvattu muutokset vuosiansiossa, kun työtä tehdään myös yövuoroissa, mutta kuitenkin maanantaista perjantaihin. Samalla, kun TAM 26 käynnin lauantailisät jäävät pois, ne korvaantuvat yötyöstä maksettavalla vuorolisällä. Lisäksi vuosiansioon vaikuttaa työajanlyhennyskorvaus. Joka on yksi- ja kaksivuorotyössä 4,7 %, mutta keskeytyvässä kolmivuorotyössä 6,6 % työstä maksettavan tuntipalkan lisäksi.



KUVIO 5 Vuosiansioiden muutosprosentti, vertailukohtana TAM 35

Siirryttäessä viisipäiväisestä TAM 35 käynnistä kuusipäiväiseen TAM 36 käyntiin, vuosiansion muutos tulee lauantaityöstä maksettavasta vuorolisästä. Korkeammin palkatuissa palkkaryhmissä muutos on prosentuaalisesti tarkasteltuna pienempi, koska lauantailisä on kiinteä, euromääräinen, tuntipalkan lisäksi maksettava lisä.

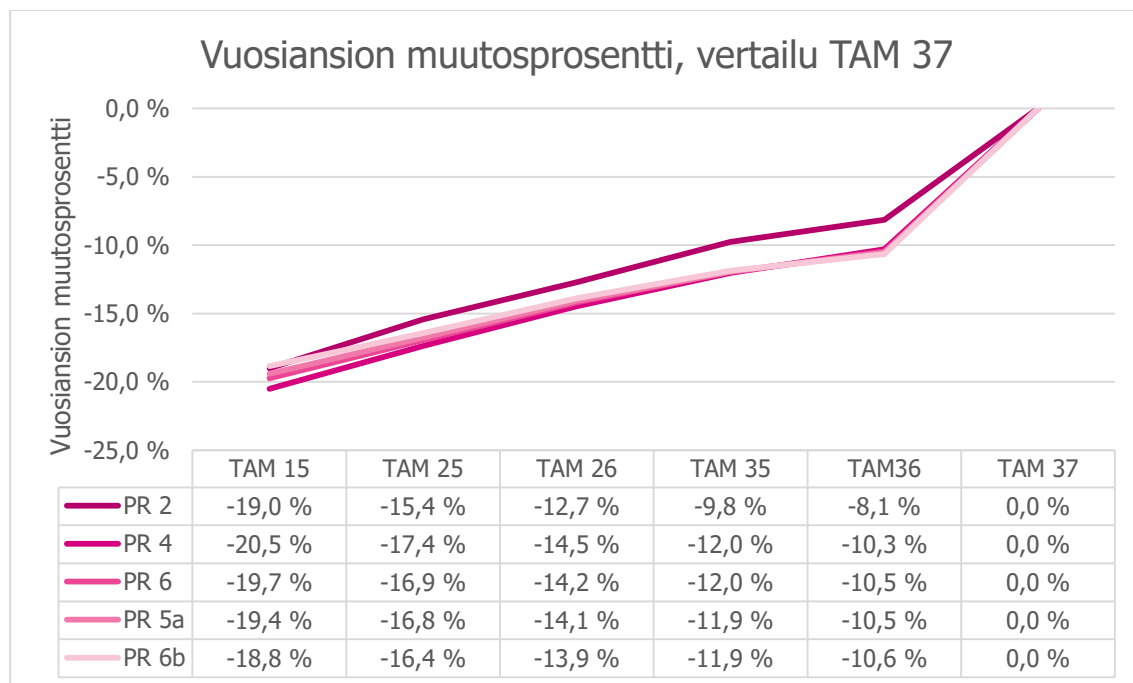


KUVIO 6 Vuosiansioiden muutosprosentti, vertailukohtana TAM 36

Työaikamuodosta TAM 36 siirryttäessä työaikamuotoon TAM 37 on vuosiansiossa suurin muutos. Siihen vaikuttaa sunnuntaityö, josta maksetaan sunnuntaikorvauksena 100 % korotettu palkka. Työaikaoppaan (Metsäteollisuus ry ym. Työaikaopas, 20) mukaan toteutetussa työvuorokaaviossa vuosilomien ulkopuolelle jäävänä aikana työskennellään 26 sunnuntaita. Ansiotason nousuun vaikuttaa

lisäksi työajanlyhennyskorvausprosentti, joka on keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 13,6 % työstä maksettavan tuntipalkan lisäksi.

Seuraavasta kuviosta (KUVIO 7) voidaan tarkastella ansiotason muutosta, mikäli siirytään työaika-  
muodosta TAM 37 matalamman käyntiasteen työaika-  
muotoihin.



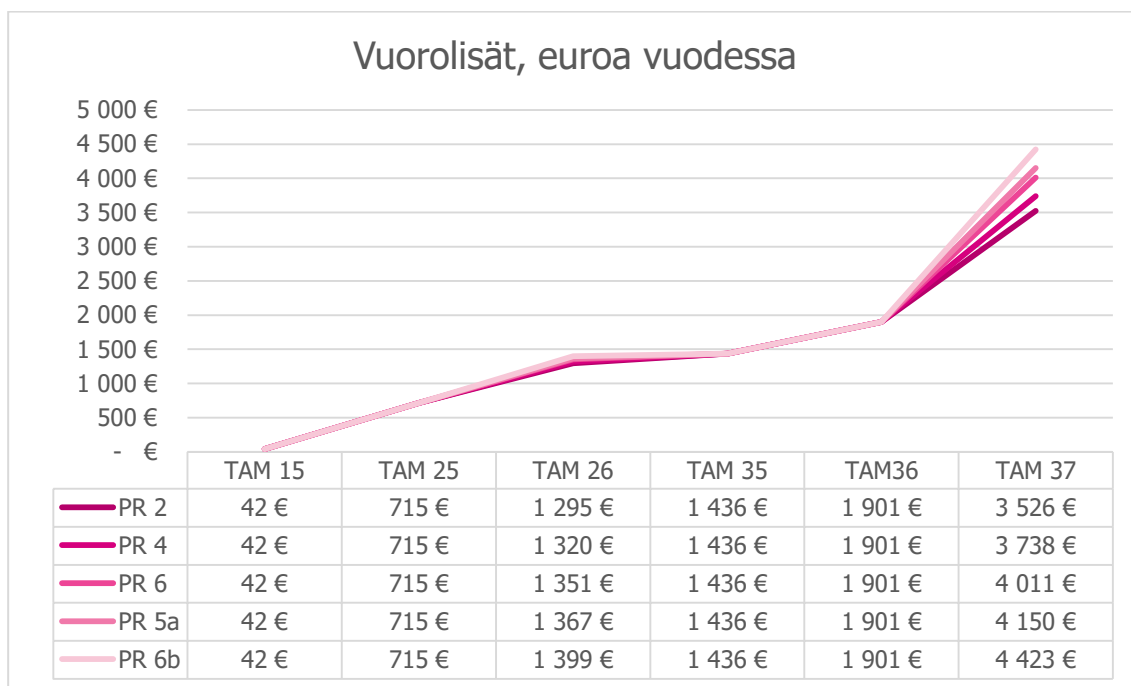
KUVIO 7 Vuosiansioiden muutosprosentti, vertailukohtana TAM 37

Siirryttäessä jatkuvasta kolmivuorokäynnistä esimerkiksi maanantaista perjantaihin tehtävään kolmi-  
vuorokäyntiin, TAM 35, palkka pienenee 11,9 % vuodessa. On kuitenkin olemassa tilanteita, joissa  
esimerkiksi perhesyistä työntekijän on hyvä saada viikonloput vapaiksi, mutta silloin on hyvä huomi-  
oida myös vuosiansion pieneneminen.

### 5.3 Vuorolisien vaikutus vuosiansioon

Vuorolisien suora vaikutus työntekijän palkkaan on myös huomattava. Vuorolisiin on tässä tutkimuk-  
sessa otettu huomioon ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityöstä maksettavat lisät. Vaikka työaika-  
muodossa TAM 15 ei varsinaisesti ole vuorolisällisiä työvuoroja, niin kuten työehtosopimuksen 7 § työ-  
ajan pidentämisestä on sovittu, kolme arkipyhäviikon lauantaita on otettu säännölliseen työaikaan  
mukaan. Tästä muodostuu TAM 15 käyntiaikaan vuorolisiä.

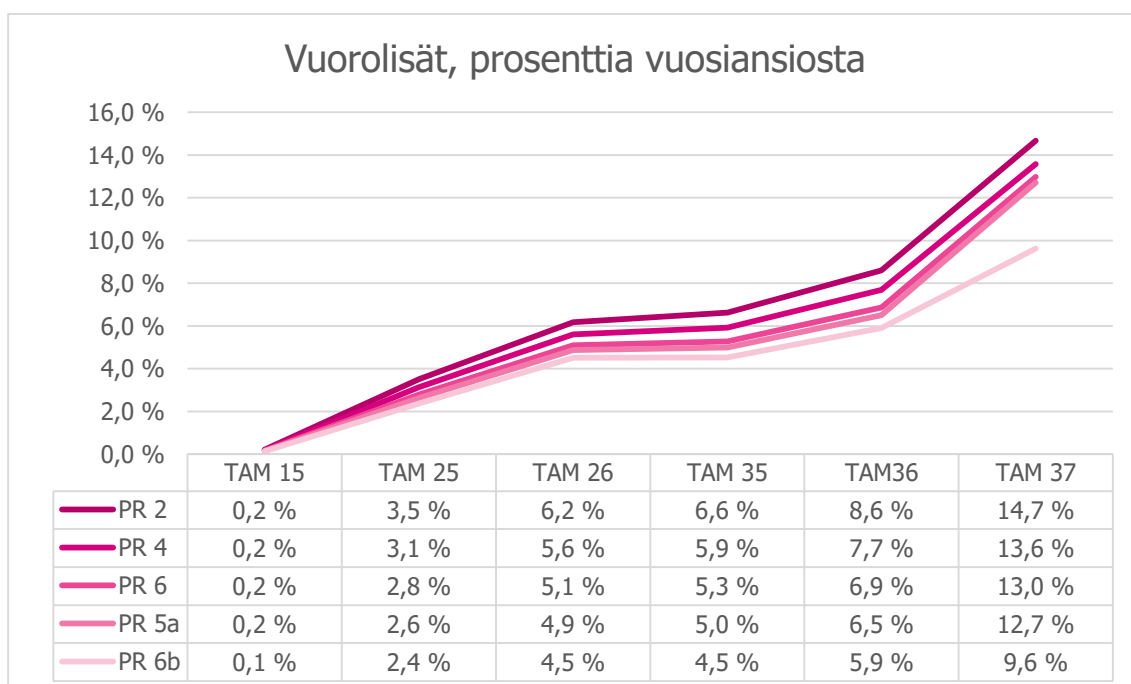




KUVIO 8 Ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityöstä maksettavat lisät euroa palkkaryhmittäin vuonna 2017

Kuviosta (KUVIO 8) voi todeta, vuorolisien olevan melko huomattavat TAM 37 työaikamuodossa. Keskeytyvään kuusipäiväiseen kolmivuorokäyntiin (TAM 36) verrattuna ansiot nousevat 2 522 € vuodessa. Tähän vaikuttaa sunnuntaityöstä maksettava 100 % korotettu palkka. TAM 36 työaikamuodossa sunnuntait ovat vapaita, kun taas TAM 37 muodossa tässä työvuoromallissa 26 sunnuntaita on työpäiviä.

Seuraavassa kuviossa (KUVIO 9) esitellään vuorolisien osuus prosentteina vuosiansiosta.



KUVIO 9 Ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityöstä maksettavat lisät prosenttia vuosipalkasta palkkaryhmittäin vuonna 2017

Työaikamuodon TAM 37 sunnuntaityö vaikuttaa vuorolisiin selkeästi myös tarkasteltuna vuorolisien osuutta kokonaisvuosiansiosta. Kokonaisvuosiansiota nostaa TAM 36 käynnistä TAM 37 käyntiin siirtäessä vuorolisien lisäksi myös työajanlyhennyskorvausprosentin muutos 6,6 prosentista 13,6 prosenttiin.

Vuorolisien ja muiden palkanosien määrän palkkaryhmittäin voi todeta liitteessä 2 olevista taulukoista (TAULUKKO 18–TAULUKKO 27).

#### 5.4 Henkilökohtaisten palkanosien vaikutus vuosiansioon

Tässä tutkimuksessa kaikki laskelmat on toteutettu työehtosopimuksen mukaisilla taulukkopalkkoilla. Taulukkopalkan lisäksi tulee maksaa työsuhteen keston mukaan määrittyvä palvelusvuosilisä (TES 2016, 21), henkilökohtainen palkansa (TES 2016, 16) ja mikäli työtä tehdään urakalla, niin tuolloin maksetaan suorituspalkkaa. Suorituspalkan tavoiteansion tulee ylittää vähintään 17 %:lla kyseisen työn aikapalkan (TES 2016, 16). Opinnäytetyön varsinainen tutkimuskohde oli tuottaa tietoa vuorotyön vaikutuksista palkansaajan vuosiansioon, mutta on kuitenkin syytä nostaa esille näiden henkilökohtaisten palkanosien vaikutus.

Seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 9) esimerkkinä on henkilö, joka työskentelee keskeytymättömässä kolmivuorotyössä. Palkkaus on palkkaryhmän 6b mukainen ja hän on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa yli 25 vuotta. Suorituspalkaksi on laskelmassa oletettu tavoiteansioksi 17 % ylitys aikapalkkaan verrattuna. Henkilökohtaiseksi palkanosaksi hänelle on määritetty 10 %

TAULUKKO 9 Henkilökohtaisten palkanosien vaikutus vuosiansioon esimerkitapauksen henkilöllä

Henkilökohtaisten palkanosien vaikutus vuosiansioon	
TAM 37, Pr 6b, palvelusvuodet >25	
Kokonaisvuosiansio aikapalkalla laskettuna	36 008 €
Suorituspalkka 17 % (peruspalkasta 21 677 €)	3 685 €
Henkilökohtainen palkansa 10 % (peruspalkasta 21 677 €)	2 167 €
Palvelusvuosilisä	1 255 €
Työajanlyhennyskorvauksen muutos	966 €
Arkipyhäkorvauksen muutos	226 €
Loma-ajan palkan muutos	1 084 €
Lomarahan muutos	542 €
Kokonaisvuosiansio henkilökohtaisilla palkanosilla yhteensä	45 933 €
Henkilökohtaisten palkanosien vaikutus kokonaispalkkaan	9 925 €

Henkilökohtaiset palkanosat vaikuttavat kokonaisvuosiansiota lisäävästi suoran vaikutuksen lisäksi myös välillisesti keskituntiansion mukaan laskettavien palkanosien kautta.

## 5.5 Sunnuntaityön kannattamattomuus

Metsäteollisuus ry:n mukaan esimerkiksi vaneritehtaita on kannattamatonta pitää käynnissä sunnuntaisin. Tähän syyksi Metsäteollisuus ry kertoo sunnuntaikorvausten kohtuuttomuuden (Metsäteollisuus ry, 2016, 3). Tällä hetkellä, nykyisen työehtosopimuksen mukaan laskettuna ansiotason nousu on 6b palkkaryhmässä 11,5 % (TAULUKKO 16) siirryttäessä työaikamuodosta TAM 36 työaikamuotoon TAM 37.

Tähän vaikuttaa työaikalain 33 §, joka määrää säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä maksettavaksi 100 % korotetun palkan ja lisäksi työehtosopimuksella sovittu työajanlyhennyskorvausprosentti, joka on TAM 36 käynnissä 6,6 % ja TAM 37 käynnissä 13,6 %. Työaikalakiin ei voida työehtosopimusneuvotteluilla vaikuttaa. On kuitenkin huomioitava, työaikalain 40 §, joka antaa työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille oikeuden sopia 33 § sisältö laista poikkeavaksi. Tosin uskon sellaisten neuvottelujen, joissa sopimisen kohteena on työehtosopimuksen sopiminen lakia huonommaksi työntekijän kannalta, olevan erittäin hankalia. Työehtosopimuksella voidaan vaikuttaa tässä asiassa pääasiassa työajanlyhennyskorvausprosenttiin.

Nykyinen ansiotason nousu on siis näiden kahden työaikamuodon, TAM 36 ja TAM 37, välillä 11,9 % palkkaryhmässä 6b (KUVIO 6). Mikäli tähän halutaan vaikuttaa, niin vaihtoehtona näkisin sen, mihin työehtosopimusneuvotteluilla voidaan vaikuttaa suoraan. Vaihtoehtona olisi työajanlyhennyskorvausprosentin pienentäminen samalle tasolle TAM 37:ssä kuin se on TAM 36 työaikamuodossa.

Mikäli työajanlyhennyskorvausprosentti sovittaisiin jatkossa olevan sama TAM 37 käynnissä, kuin se on TAM 36 käynnissä, niin ansiotaso nousisi tuolloin 5,9 %.

TAULUKKO 10 Vuosiansion muutosprosentti työaikamuodosta toiseen siirryttäessä, mikäli työajanlyhennyskorvausprosentti olisi TAM 37 käynnissä 6,6 %

Vertailu TAM 36	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM36	TAM 37
PR 2	-11,8 %	-7,9 %	-5,0 %	-1,8 %	0,0 %	3,8 %
PR 4	-11,4 %	-7,9 %	-4,6 %	-1,9 %	0,0 %	5,5 %
PR 6	-10,4 %	-7,2 %	-4,2 %	-1,7 %	0,0 %	5,7 %
PR 5a	-9,9 %	-7,0 %	-4,0 %	-1,6 %	0,0 %	5,8 %
PR 6b	-9,2 %	-6,5 %	-3,6 %	-1,4 %	0,0 %	5,9 %

Samalla kuitenkin vuosityöaika tulisi nostaa samalle tasolle TAM 36 kanssa, koska korkeampi työajanlyhennyskorvausprosentti on sovittu keskeytymättömän kolmivuorotyön vuosityöajan pienempää tuntimäärää korvaamaan. Tällöin vuosityöaika tulisi kasvattaa TAM 37 käynnissä 1664 tunnista 1732 tuntiin. Tällöin vuosiansion muutos olisi 9,4 % (TAULUKKO 11) työaikamuodosta TAM 36 työaikamuotoon TAM 37 siirryttäessä.

TAULUKKO 11 Vuosiansioiden muutosprosentti työaikamuodosta toiseen siirryttäessä, mikäli työajanlyhennysprosentti (6,6 %) ja vuosityöaika (1 732 tuntia) olisivat samat TAM 36 ja TAM 37 käynneissä

Vertailu TAM 36	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM36	TAM 37
PR 2	-11,8 %	-7,9 %	-5,0 %	-1,8 %	0,0 %	7,0 %
PR 4	-11,4 %	-7,9 %	-4,6 %	-1,9 %	0,0 %	8,6 %
PR 6	-10,4 %	-7,2 %	-4,2 %	-1,7 %	0,0 %	8,8 %
PR 5a	-9,9 %	-7,0 %	-4,0 %	-1,6 %	0,0 %	8,9 %
PR 6b	-9,2 %	-6,5 %	-3,6 %	-1,4 %	0,0 %	9,1 %

Vuosiansio nykyisen työehtosopimuksen mukaan on 36 008 €, kyseisten muutosten jälkeen vuosiansio olisi 35 090 €. Euromääräinen muutos olisi siis 918 € työntekijää kohden. Kyseessä on siis vain noin kahden prosenttiyksikön muutos kokonaisansiossa.

Vertailuja ja laskelmia tehdessä on hyvä muistaa, ettei esimerkiksi vaneritehdasta pysäytetä siten, että koneet vain pysäytetään ja hallista sammutetaan valot. Työskennellessäni aiemmin vaneritehtaalla huomasin, että kaikissa työpisteissä on lopettamis- ja aloittamistyöt. Näiden töiden voidaan katsoa keskeytyvässä kolmivuorotyössä olevan tuottamatonta työaika. Muun muassa viilunkuivauslinjojen lämmittämiseen menee oma aikansa. Vertailuun olisi hyvä saada vielä mukaan investointien tehokkain mahdollinen hyötykäyttö. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella mielestäni on turha vedota työehtosopimuksella sovittujen, sunnuntaityöstä maksettavien korvausten vuoksi jatkuvan kolmivuorotyön olevan kannattamatonta.

## 6 POHDINTA JA OMA OPPIMINEN

Opinnäytetyön pääasiallisena tavoitteena oli tuottaa selkeää, vertailevaa tietoa vuorotyön vaikutuksesta työntekijän vuosiansioon Puuliiton mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen alaisilla työpaikoilla. Toisena tavoitteena oli kehittää laskentatyökalu työehtosopimusneuvotteluihin. Laskentataulukolla voidaan helposti ja nopeasti laskea erilaisten palkankorotusmallien vaikutus työntekijän kokonaisvuosiansioon.

Aiempia tutkimuksia aiheesta ei ole julkaistu, joten vertailevaa tietoa vuorotyön vaikutuksista työntekijän kokonaisvuosiansioon ei ole olemassa mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden osalta.

Opinnäytetyö on toteutettu yleisellä tasolla. Tutkimus pohjautuu työvuorojen osalta Työaikaoppaan (Metsäteollisuus ym.) työvuoromalleihin. Nämä työvuoromallit ovat yleisesti käytössä mekaanisessa metsäteollisuudessa. Tutkimukseen on otettu mukaan vain Työaikaoppaan mukaisia vuorotyömal-  
leja, joten mielestäni ne ovat luotettava pohja vuosittaiseen keskimääräiseen laskentaan eri työvuorojen määrälle. Työpaikoilla on kuitenkin käytössä erilaisia paikallisia sopimuksia työaikamuodoista. Paikallisesti sovitut työvuoromallit on kuitenkin helposti syötettävissä laskentataulukkoon, mikäli niistä halutaan saada vertailutietoa.

Pidän tutkimuksen tuloksia luotettavina ja pätevinä. Lähteenä on käytetty pääasiassa tutkimushetkellä voimassaolevaa työehtosopimusta ja ajantasaisia lakeja. Lähteenä on käytetty myös oikeustieteen tohtorin, Jaana Paanetojan, kirjoittamaa oppikirjaa Työoikeus tutuksi (Paanetoja 2017). Kirjassa on selkeästi kerrottu työehtosopimuksen sitovuudesta ja merkityksestä työelämässä. Lähteiksi en katsonut tarpeelliseksi löytää kansaivälistä aineistoa, koska opinnäytetyö on rajattu koskemaan suomalaista lainsäädäntöä ja työehtosopimusta. Monipuolisten ja luotettavien lähteiden käytön lisäksi toimeksiantajan edustaja, sopimusasiantuntija Eero Juhonen, on tarkastanut opinnäytetyön mahdollisten tulkintavirheiden varalta. Tutkimuksen tuloksien jatkokäyttöä ajatellen tulee muistaa kuitenkin se tosiseikka, että työehtosopimuksella sovittuihin asioihin tulee usein muutoksia uuden työehtosopimuksen myötä. Lisäksi lakeja uudistetaan melko usein, joten lakeihin perustuvien tulosten osalta on syytä tarkistaa ko. lain viimeisin uudistuspäivä ja sen tuomat muutokset. Opinnäytetyön kehittämisosiona toteutettu laskentataulukko on sen sijaan helposti mukautettavissa jatkokäyttöä ajatellen.

Tämän opinnäytetyön tuloksena saatiin tarkkaa vertailutietoa vuorotyön vaikutuksesta palkansaajan kokonaisvuosiansioon. Liitteenä (Liite 2) olevista taulukoista on mahdollista tarkastella prosenttiosuutena sekä euromääräisesti eri palkanosien määrää kokonaisvuosiansiosta. Tämän, että tiedot ovat molemmin tavoin vertailtavissa, koen erittäin tärkeäksi. Matalammissa palkkaryhmissä euromääräiset lisät ovat suuremmassa roolissa kuin korkeammin palkatuissa palkkaryhmissä. Toisaalta, korkeammissa palkkaryhmissä esimerkiksi sunnuntaityöstä maksettava lisä on euromääräisesti suuremmassa osassa kuin matalimmissa. Jotta saadaan kokonaiskuva erilaisten palkanosien vaikutuksesta eri palkkaryhmissä työskentelevien kokonaispalkkaan, on mielestäni hyvä olla vertailu sekä euroissa että prosentteina.

Vuorotyöllä on tämän tutkimuksen mukaan mielestäni merkittävä vaikutus työntekijän vuosiansioon. Kehittämishankkeena toteutettua laskentataulukkoa on testattu ja käytössä toimivaksi todettu sovittaessa paikallisesti palkka-asioista.

Opinnäytetyön toteutustavasta johtuen, se ei ota huomioon kokonaisansioihin esimerkiksi palvelusvuosilisää, joka määrittyy työntekijän palvelusvuosien määrän ja henkilökohtaisen palkan mukaan. Toteutuksessa on otettu huomioon aikapalkat palkkaryhmittäin. Aika- eli tuntipalkan lisäksi on mahdollista maksaa palkka suorituspalkkana. Suoritus- eli urakkapalkka on myös paikallisesti sovittava palkkausmalli, jota ei ollut mahdollista huomioida laskelmissa.

Palkka-asioita tutkiessa kiinnitin erityisesti huomiota suorituspalkkaan ja henkilön työsuoritukseen perustuvaan, henkilökohtaiseen palkanosaan. Suorituspalkkatyötä tekevän henkilön tavoitepalkan tulee urakkalaskennalla ylittää vähintään 17 %:lla työkohtainen aikapalkka. Henkilökohtainen palkanosa tulee puolestaan olla 1–16 % työkohtaisen palkan lisäksi. (TES 2016, 16.) Näistä koostuu mielestäni merkittävä lisä palkkaan, mikäli työtä voidaan suorittaa urakkatyönä ja työntekijän työsuoritus arvioidaan hyväksi. Näiden seikkojen vuoksi halusin nostaa esille tutkimuksessa myös niiden vaikutuksen kokonaisvuosiansioon. Laskelman tein kuitenkin vain palkkaryhmää 6b koskevaksi.

Tutkimuksen toisen tutkimuskysymyksen, mitä työntekijän asemaa parantavaa työehtosopimuksella on sovittu, mistä laki ei määrää, toi myös erittäin mielenkiintoisia havaintoja. Näistä esimerkiksi sairausajanpalkan merkitys on mielestäni erittäin huomattava. Työsuhteen kestosta riippuen, työntekijällä on sairastuttuaan oikeus työehtosopimuksen perusteella palkkaan jopa 56 päivän ajalta. Toinen, mielestäni erittäin merkittävä rahallinen etu, joka on työehtosopimuksella sovittu, on lomarahaa. Vuosilomalaki määrittää vain loma-ajan palkanmaksusta, lomarahaa ei ole lakiin perustuva, vaan täysin työehtosopimuksilla sovittu erä. Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanosa, suorituspalkka ja palvelusvuosilisä ovat mielestäni myös merkittäviä työehtosopimuksella sovittuja osia palkassa. Näiden edellä mainittujen lisäksi on mielestäni ns. pienempiä asioita, kuten seisokkiajat, jotka on sovittu työehtosopimuksella.

Mikäli tutkimusta haluttaisiin jatkaa, tämän nyt toteutetun laskentataulukon pohjalta, siihen voisi lisätä esimerkiksi Excelin hakutoimintojen avulla toimivan henkilökohtaiset tiedot-osion. Kyseisessä osiossa tulisi olla tiedot henkilökohtaisesta palkanosasta, suorituspalkasta ja työsuhteen kestosta. Lisäämällä laskentataulukkoon laskentakaavat kyseisten tietojen pohjalta, voisi vertailla jokaisen työntekijän henkilökohtaista palkkaa ja vuorotyön vaikutusta siihen.

Opinnäytetyötä toteuttaessa nousi muutamia jatkotutkimuskysymyksiä mieleen. Uusia aiheita jatkotutkimukselle olisi esimerkiksi tutkia vielä syvemmin Metsäteollisuus ry:n väitettä sunnuntaityön kannattamattomuudesta. Tässä opinnäytetyössä aihetta tarkasteltiin vain työntekijän palkan näkökulmasta. Jatkotutkimusta varten tulisi kartoittaa tarkasti tehtaan seisauttamisen aiheuttama tuottamaton aika. Lisätuotantopäivän aikana tehtävä tuotannon lisäys tulisi myös selvittää sekä tarvittava

työntekijöiden määrän lisäys ja lisäyksen aiheuttama palkkakustannusten kasvu. Laajemmalla tutkimuksella saataisiin luotettavampaa tietoa siitä, pitääkö väite oikeasti paikkansa. Epäily Metsäteollisuus ry:n laskelmien paikkansapitävyyteen heräsi tutkiessani tässäkin opinnäytetyössä käytettyä Metsäteollisuus ry:n tuottamaa kuviota (KUVIO 1 Eri työaikamuodoissa työskentelevän henkilöstön määrä mekaanisessa metsäteollisuudessa (Metsäteollisuus ry, 2016, 3.)), jossa kaikki prosenttiosuudet yhteenlaskettuna lopputulos on 102 %.

Työehtosopimusta tutkiessa tuli mieleen joitain tarkentavia kysymyksiä. Esimerkiksi loma-ajan palkan laskennassa käytettävän keskituntiansion laskentaan huomioon otettavista palkan osista. Työehtosopimuksen tulkintaan sain avun toimeksiantajan, eli Puuliiton työehtosihteereiltä. Tällaisten kysymysten edessä tulee aina ottaa yhteyttä esimerkiksi työntekijäliiton työehtosihteereihin, ettei tee vääriä tulkintoja työehtosopimuksella sovittujen asioiden suhteen. Suoritin opiskeluun liittyvän harjoittelun tilitoimistossa. Osan harjoitteluajasta opettelin palkanlaskennan tehtäviä. Tilitoimiston palkanlaskijat painottivat minulle nimenomaan sitä, ettei missään tapauksessa pidä itse lähteä tulkitsemaan työehtosopimusta itse. Ristiriitaisissa tilanteissa tulee aina kysyä tulkintaa joko työnantajaa tai työntekijöitä edustavasta yhdistyksestä.

Opinnäytetyön toimeksiantaja voi jatkossa käyttää laskentataulukkoa työkaluna palkankorotuslaskelmia tehdessään. Toinen, yhtälailla merkittävä käyttötarkoitus laskentataulukolla on toimia esimerkiksi pääluottamusmiehillä työkaluna paikallisissa neuvotteluissa ja työntekijöiden neuvontatilanteissa.

Kokonaisuutena voin todeta itse olevani tyytyväinen opinnäytetyöni aiheeseen ja toteutukseen lopputuloksineen. Opinnäytetyöprojektin läpivienti on antanut syventävää oppia työehtosopimuksien merkitykseen, niiden pykälien lukemiseen ja siihen tarkkuuteen, kuinka helpoltakin vaikuttavat asiat voi olla monimutkaisia. Lisäksi on ollut erittäin palkitsevaa saada palautetta siitä, kuinka laskentataulukko toimii käytännön tilanteissa.

## LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO. Mitä teemme. Työelämä. Työehtosopimukset. [Viitattu 2017-10-19]. Saatavissa: <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyoehtosopimukset/>
- HUHTA, Henna-Riikka 2017. Suomen työlaainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- KAUPPALEHTI 4.6.2015. Mitkä ihmeen pekkaspäivät? [Viitattu 2017-9-17] Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/mitka-ihmeen-pekkaspaivat/KXXGSyV4>
- LAKI ITSENÄISYYSPÄIVÄN VIETTÄMISESTÄ YLEISENÄ JUHLA- JA VAPAAPÄIVÄNÄ 26.11.1937/388. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-4-26]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1937/19370388>
- LAKI TYÖEHTOSOPIMUKSEN YLEISSITOVUUDEN VAHVISTAMISESTA 26.1.2001/56. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-9-17]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010056>
- LOMAPALKKASOPIMUS 2005. Finlex. [Viitattu 2017-4-28]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/data/kjs/kjs10422-TT117lomap2005.pdf>
- METSÄTEOLLISUUS RY 2016. Perustietoa metsäteollisuuden henkilöstöstä ja palkoista. [Viitattu: 26.10.2017] Saatavissa: <https://www.metsateollisuus.fi/uploads/2017/03/30030816/6822.pdf>
- METSÄTEOLLISUUS RY, PUULIITTO RY 2016. Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 1.12.2016–30.11.2017.
- METSÄTEOLLISUUS RY, PUUSEPÄNTEOLLISUUS RY, PUU-JA ERITYSIALOJEN LIITTO, METALLITYÖVÄEN LIITTO, SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO. Työaikaopas. Joustavien työaikaikäytäntöjen edistäminen mekaanisessa metsäteollisuudessa ja puusepännteollisuudessa. [Viitattu 2017-09-14.] Saatavissa: [https://www.metalliliitto.fi/c/document\\_library/get\\_file?uuid=7965f8f7-fd65-45d0-bedd-d8f0f2952dcd&groupId=10137](https://www.metalliliitto.fi/c/document_library/get_file?uuid=7965f8f7-fd65-45d0-bedd-d8f0f2952dcd&groupId=10137)
- PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO. Wiki. Normaaletitova työehtosopimus. [Viitattu 2017-10-19]. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/normaaletitova-tyoehtosopimus.html>
- PAANETOJA, Jaana 2017. Työoikeus tutuksi – käsikirja. Helsinki: Edita.
- PUULIITTO. Aluepalvelut. [Viitattu 2017-10-19]. Saatavissa: <http://www.puuliitto.fi/aluepalvelut>
- PUULIITTO. Organisaatio. Puuliiton organisaatio ja päätöksenteko. [Viitattu 2017-9-17] Saatavissa: <http://www.puuliitto.fi/puuliitto/organisaatio>
- PUULIITTO. Puuliitto pähkinänkuoressa. [Viitattu 2017-9-17] Saatavissa: <http://www.puu-liitto.fi/puuliitto>
- PUULIITTO. Teollisuusliitto. [Viitattu 2017-10-19]. Saatavissa: <http://www.puuliitto.fi/puuliitto/teollisuusliitto>
- SALOHEIMO, Jorma 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum Media Oy.
- SUOMEN PERUSTUSLAKI 11.6.1999/731. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-4-20]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- SUOMEN YRITTÄJÄT. Yrittäjän Abc. Työnantajan Abc. Työehtosopimukset. [Viitattu 2017-9-17]. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoehtosopimukset-316465>
- TYÖAIKALAKI 9.8.1996/605. Finlex. [Viitattu 2017-10-02]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L3P16>
- TYÖEHTOSOPIMUSLAKI 7.6.1946/436. Finlex. [Viitattu 2017-9-17]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>
- TYÖSOPIMUSLAKI 26.1.2001/55. Finlex. [Viitattu 26.4.2017]. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>



UPM. Työpaikat. UPM opiskelijoille. UPM oppisopimuskoulutus. Vanerialan moniosaajakoulutus. [Vii-  
tattu 2017-11-10]. Saatavissa: [http://www.upm.fi/tyopaikat/opiskelijoille/upm-oppisopimuskoulu-  
tus/Pages/Vanerialan-moniosaajakoulutus.aspx](http://www.upm.fi/tyopaikat/opiskelijoille/upm-oppisopimuskoulu-<br/>tus/Pages/Vanerialan-moniosaajakoulutus.aspx)

## 7 LIITE 1: VUOSIANSIOVERTAILU 2017 TYÖAIKAMUODOSTA TOISEEN SIIRRYTTÄESSÄ

TAULUKKO 12 Vuosiansioiden muutosprosentti työaikamuodosta toiseen siirryttäessä TAM 15 = 0

Vertailu TAM 15	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM 36	TAM 37
PR 1	0,0 %	4,7 %	8,1 %	11,9 %	14,1 %	24,1 %
PR 2	0,0 %	4,4 %	7,8 %	11,4 %	13,4 %	23,5 %
PR 3	0,0 %	4,2 %	7,4 %	10,9 %	12,8 %	22,9 %
PR 4	0,0 %	4,0 %	7,6 %	10,7 %	12,8 %	25,8 %
PR 5	0,0 %	3,7 %	7,3 %	10,2 %	12,2 %	25,2 %
PR 6	0,0 %	3,5 %	6,9 %	9,7 %	11,6 %	24,6 %
PR 5a	0,0 %	3,3 %	6,6 %	9,3 %	11,0 %	24,1 %
PR 5b	0,0 %	3,2 %	6,4 %	9,0 %	10,6 %	23,7 %
PR 6a	0,0 %	3,1 %	6,3 %	8,9 %	10,5 %	23,6 %
PR 6b	0,0 %	3,0 %	6,1 %	8,6 %	10,1 %	23,2 %

TAULUKKO 13 Vuosiansioiden muutosprosentti työaikamuodosta toiseen siirryttäessä TAM 25 = 0

Vertailu TAM 25	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM 36	TAM 37
PR 1	-4,5 %	0,0 %	3,3 %	6,9 %	9,0 %	18,5 %
PR 2	-4,2 %	0,0 %	3,2 %	6,7 %	8,6 %	18,2 %
PR 3	-4,0 %	0,0 %	3,1 %	6,4 %	8,3 %	17,9 %
PR 4	-3,8 %	0,0 %	3,5 %	6,5 %	8,5 %	21,0 %
PR 5	-3,6 %	0,0 %	3,4 %	6,2 %	8,2 %	20,7 %
PR 6	-3,4 %	0,0 %	3,3 %	6,0 %	7,8 %	20,4 %
PR 5a	-3,2 %	0,0 %	3,2 %	5,8 %	7,5 %	20,1 %
PR 5b	-3,1 %	0,0 %	3,2 %	5,7 %	7,3 %	19,9 %
PR 6a	-3,0 %	0,0 %	3,2 %	5,6 %	7,2 %	19,8 %
PR 6b	-2,9 %	0,0 %	3,1 %	5,5 %	6,9 %	19,7 %

TAULUKKO 14 Vuosiansioiden muutosprosentti työaikamuodosta toiseen siirryttäessä TAM 26 = 0

Vertailu TAM 26	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM 36	TAM 37
PR 1	-7,5 %	-3,2 %	0,0 %	3,5 %	5,5 %	14,8 %
PR 2	-7,2 %	-3,1 %	0,0 %	3,4 %	5,2 %	14,6 %
PR 3	-6,9 %	-3,0 %	0,0 %	3,2 %	5,0 %	14,4 %
PR 4	-7,1 %	-3,4 %	0,0 %	2,8 %	4,9 %	16,9 %
PR 5	-6,8 %	-3,3 %	0,0 %	2,7 %	4,6 %	16,7 %
PR 6	-6,5 %	-3,2 %	0,0 %	2,6 %	4,3 %	16,5 %
PR 5a	-6,2 %	-3,1 %	0,0 %	2,5 %	4,1 %	16,4 %
PR 5b	-6,0 %	-3,1 %	0,0 %	2,4 %	4,0 %	16,3 %
PR 6a	-5,9 %	-3,0 %	0,0 %	2,4 %	3,9 %	16,2 %
PR 6b	-5,8 %	-3,0 %	0,0 %	2,3 %	3,8 %	16,1 %

TAULUKKO 15 Vuosiansioiden muutosprosentti työaikamuodosta toiseen siirryttäessä TAM 35 = 0

Vertailu TAM 35	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM36	TAM 37
PR 1	-10,6 %	-6,5 %	-3,4 %	0,0 %	1,9 %	10,9 %
PR 2	-10,2 %	-6,3 %	-3,3 %	0,0 %	1,8 %	10,8 %
PR 3	-9,8 %	-6,1 %	-3,1 %	0,0 %	1,7 %	10,8 %
PR 4	-9,7 %	-6,1 %	-2,8 %	0,0 %	2,0 %	13,7 %
PR 5	-9,2 %	-5,9 %	-2,6 %	0,0 %	1,8 %	13,6 %
PR 6	-8,8 %	-5,7 %	-2,5 %	0,0 %	1,7 %	13,6 %
PR 5a	-8,5 %	-5,5 %	-2,4 %	0,0 %	1,6 %	13,5 %
PR 5b	-8,3 %	-5,4 %	-2,4 %	0,0 %	1,5 %	13,5 %
PR 6a	-8,1 %	-5,3 %	-2,3 %	0,0 %	1,5 %	13,5 %
PR 6b	-7,9 %	-5,2 %	-2,3 %	0,0 %	1,4 %	13,5 %

TAULUKKO 16 Vuosiansioiden muutosprosentti työaikamuodosta toiseen siirryttäessä TAM 36 = 0

Vertailu TAM 36	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM36	TAM 37
PR 1	-12,3 %	-8,2 %	-5,2 %	-1,9 %	0,0 %	8,8 %
PR 2	-11,8 %	-7,9 %	-5,0 %	-1,8 %	0,0 %	8,9 %
PR 3	-11,3 %	-7,6 %	-4,8 %	-1,7 %	0,0 %	8,9 %
PR 4	-11,4 %	-7,9 %	-4,6 %	-1,9 %	0,0 %	11,5 %
PR 5	-10,8 %	-7,5 %	-4,4 %	-1,8 %	0,0 %	11,6 %
PR 6	-10,4 %	-7,2 %	-4,2 %	-1,7 %	0,0 %	11,7 %
PR 5a	-9,9 %	-7,0 %	-4,0 %	-1,6 %	0,0 %	11,8 %
PR 5b	-9,6 %	-6,8 %	-3,8 %	-1,5 %	0,0 %	11,8 %
PR 6a	-9,5 %	-6,7 %	-3,8 %	-1,5 %	0,0 %	11,8 %
PR 6b	-9,2 %	-6,5 %	-3,6 %	-1,4 %	0,0 %	11,9 %

TAULUKKO 17 Vuosiansioiden muutosprosentti työaikamuodosta toiseen siirryttäessä TAM 37 = 0

Vertailu TAM 37	TAM 15	TAM 25	TAM 26	TAM 35	TAM36	TAM 37
PR 1	-19,4 %	-15,6 %	-12,9 %	-9,8 %	-8,1 %	0,0 %
PR 2	-19,0 %	-15,4 %	-12,7 %	-9,8 %	-8,1 %	0,0 %
PR 3	-18,6 %	-15,2 %	-12,6 %	-9,7 %	-8,2 %	0,0 %
PR 4	-20,5 %	-17,4 %	-14,5 %	-12,0 %	-10,3 %	0,0 %
PR 5	-20,1 %	-17,1 %	-14,3 %	-12,0 %	-10,4 %	0,0 %
PR 6	-19,7 %	-16,9 %	-14,2 %	-12,0 %	-10,5 %	0,0 %
PR 5a	-19,4 %	-16,8 %	-14,1 %	-11,9 %	-10,5 %	0,0 %
PR 5b	-19,2 %	-16,6 %	-14,0 %	-11,9 %	-10,6 %	0,0 %
PR 6a	-19,1 %	-16,6 %	-14,0 %	-11,9 %	-10,6 %	0,0 %
PR 6b	-18,8 %	-16,4 %	-13,9 %	-11,9 %	-10,6 %	0,0 %

## 8 LIITE 2 KOKONAIANSIOT 2017 PALKKALAJEITTAIN ERITELTYNÄ PALKKARYHMITÄIN

TAULUKKO 18 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 1

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
1	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
<b>Peruspalkka</b>	14 410	78,1 %	14 410	74,6 %	14 477	72,6 %	14 510	70,3 %	14 444	68,6 %	13 778	60,2 %
<b>Iltilisät</b>	0	0,0 %	673	3,5 %	667	3,3 %	483	2,3 %	428	2,0 %	386	1,7 %
<b>Yölisät</b>	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	4,6 %	1 013	4,8 %	953	4,2 %
<b>Lauantailisät</b>	42	0,2 %	42	0,2 %	418	2,1 %	0	0,0 %	459	2,2 %	362	1,6 %
<b>Sunnuntailisät</b>	0	0,0 %	0	0,0 %	200	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1 731	7,6 %
<b>TyLy-korvaus</b>	677	3,7 %	709	3,7 %	712	3,6 %	1 052	5,1 %	1 048	5,0 %	2 056	9,0 %
<b>AP-korvaus</b>	535	2,9 %	560	2,9 %	560	2,8 %	588	2,8 %	588	2,8 %	584	2,6 %
<b>Lomapalkka</b>	1 859	10,1 %	1 946	10,1 %	1 945	9,7 %	2 043	9,9 %	2 044	9,7 %	2 030	8,9 %
<b>Lomaraha</b>	929	5,0 %	973	5,0 %	972	4,9 %	1 021	4,9 %	1 022	4,9 %	1 015	4,4 %
<b>Vuosiansiot yht</b>	18 453	100,0 %	19 313	100,0 %	19 949	100,0 %	20 651	100,0 %	21 048	100,0 %	22 894	100,0 %
<b>Vuorolisät yht</b>	42	0,2 %	715	3,7 %	1 284	6,4 %	1 436	7,0 %	1 901	9,0 %	3 431	15,0 %
<b>Loma KTA</b>	8,78		9,18		9,51		9,79		10,07		11,63	

TAULUKKO 19 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 2

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
2	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
Peruspalkka	15 207	78,1 %	15 207	74,8 %	15 277	72,8 %	15 312	70,6 %	15 242	69,0 %	14 540	60,5 %
Iltalisät	0	0,0 %	673	3,3 %	667	3,2 %	483	2,2 %	428	1,9 %	386	1,6 %
Yölisät	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	4,4 %	1 013	4,6 %	953	4,0 %
Lauantailisät	42	0,2 %	42	0,2 %	418	2,0 %	0	0,0 %	459	2,1 %	362	1,5 %
Sunnuntailisät	0	0,0 %	0	0,0 %	211	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1 826	7,6 %
TyLy-korvaus	715	3,7 %	746	3,7 %	749	3,6 %	1 105	5,1 %	1 101	5,0 %	2 159	9,0 %
AP-korvaus	565	2,9 %	590	2,9 %	589	2,8 %	617	2,8 %	618	2,8 %	614	2,6 %
Lomapalkka	1 962	10,1 %	2 049	10,1 %	2 047	9,8 %	2 146	9,9 %	2 147	9,7 %	2 132	8,9 %
Lomaraha	981	5,0 %	1 024	5,0 %	1 024	4,9 %	1 073	4,9 %	1 074	4,9 %	1 066	4,4 %
Vuosiansiot yht	19 471	100,0 %	20 331	100,0 %	20 982	100,0 %	21 690	100,0 %	22 083	100,0 %	24 038	100,0 %
Vuorolisät yht	42	0,2 %	715	3,5 %	1 295	6,2 %	1 436	6,6 %	1 901	8,6 %	3 526	14,7 %
Loma KTA	9,26		9,67		10,00		10,28		10,56		12,21	

TAULUKKO 20 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 3

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
3	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
Peruspalkka	16 073	78,1 %	16 073	75,0 %	16 147	73,0 %	16 184	70,9 %	16 110	69,4 %	15 368	60,8 %
Iltalisät	0	0,0 %	673	3,1 %	667	3,0 %	483	2,1 %	428	1,8 %	386	1,5 %
Yölisät	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	4,2 %	1 013	4,4 %	953	3,8 %
Lauantailisät	42	0,2 %	42	0,2 %	418	1,9 %	0	0,0 %	459	2,0 %	362	1,4 %
Sunnuntailisät	0	0,0 %	0	0,0 %	223	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1 930	7,6 %
TyLy-korvaus	755	3,7 %	787	3,7 %	790	3,6 %	1 163	5,1 %	1 158	5,0 %	2 272	9,0 %
AP-korvaus	597	2,9 %	622	2,9 %	621	2,8 %	650	2,8 %	650	2,8 %	646	2,6 %
Lomapalkka	2 073	10,1 %	2 160	10,1 %	2 159	9,8 %	2 257	9,9 %	2 259	9,7 %	2 244	8,9 %
Lomaraha	1 037	5,0 %	1 080	5,0 %	1 080	4,9 %	1 129	4,9 %	1 129	4,9 %	1 122	4,4 %
Vuosiansiot yht	20 577	100,0 %	21 437	100,0 %	22 105	100,0 %	22 819	100,0 %	23 208	100,0 %	25 281	100,0 %
Vuorolisät yht	42	0,2 %	715	3,3 %	1 307	5,9 %	1 436	6,3 %	1 901	8,2 %	3 630	14,4 %
Loma KTA	9,79		10,19		10,53		10,82		11,09		12,84	

TAULUKKO 21 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 4

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
4	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
Peruspalkka	16 974	77,5 %	16 974	74,6 %	17 052	72,4 %	17 091	70,5 %	17 013	68,9 %	16 229	58,9 %
Iltalisät	0	0,0 %	673	3,0 %	667	2,8 %	483	2,0 %	428	1,7 %	386	1,4 %
Yölisät	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	3,9 %	1 013	4,1 %	953	3,5 %
Lauantailisät	42	0,2 %	42	0,2 %	418	1,8 %	0	0,0 %	459	1,9 %	362	1,3 %
Sunnuntailisät	0	0,0 %	0	0,0 %	235	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2 038	7,4 %
TyLy-korvaus	798	3,6 %	829	3,6 %	833	3,5 %	1 223	5,0 %	1 218	4,9 %	2 389	8,7 %
AP-korvaus	630	2,9 %	655	2,9 %	655	2,8 %	683	2,8 %	683	2,8 %	679	2,5 %
Lomapalkka	2 298	10,5 %	2 389	10,5 %	2 466	10,5 %	2 530	10,4 %	2 591	10,5 %	3 002	10,9 %
Lomaraha	1 149	5,2 %	1 194	5,2 %	1 233	5,2 %	1 265	5,2 %	1 296	5,2 %	1 501	5,5 %
Vuosiansiot yht	21 890	100,0 %	22 756	100,0 %	23 558	100,0 %	24 228	100,0 %	24 702	100,0 %	27 539	100,0 %
Vuorolisät yht	42	0,2 %	715	3,1 %	1 320	5,6 %	1 436	5,9 %	1 901	7,7 %	3 738	13,6 %
Loma KTA	10,33		10,74		11,09		11,38		11,65		13,50	

TAULUKKO 22 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 5

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
5	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
Peruspalkka	18 099	77,6 %	18 099	74,8 %	18 183	72,6 %	18 225	70,9 %	18 141	69,3 %	17 305	59,2 %
Iltalisät	0	0,0 %	673	2,8 %	667	2,7 %	483	1,9 %	428	1,6 %	386	1,3 %
Yölisät	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	3,7 %	1 013	3,9 %	953	3,3 %
Lauantailisät	42	0,2 %	42	0,2 %	418	1,7 %	0	0,0 %	459	1,8 %	362	1,2 %
Sunnuntailisät	0	0,0 %	0	0,0 %	251	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2 174	7,4 %
TyLy-korvaus	851	3,6 %	882	3,6 %	886	3,5 %	1 298	5,0 %	1 292	4,9 %	2 535	8,7 %
AP-korvaus	672	2,9 %	697	2,9 %	697	2,8 %	725	2,8 %	725	2,8 %	721	2,5 %
Lomapalkka	2 450	10,5 %	2 541	10,5 %	2 620	10,5 %	2 685	10,4 %	2 746	10,5 %	3 185	10,9 %
Lomaraha	1 225	5,2 %	1 270	5,2 %	1 310	5,2 %	1 343	5,2 %	1 373	5,2 %	1 592	5,5 %
Vuosiansiot yht	23 339	100,0 %	24 205	100,0 %	25 031	100,0 %	25 711	100,0 %	26 178	100,0 %	29 212	100,0 %
Vuorolisät yht	42	0,2 %	715	3,0 %	1 335	5,3 %	1 436	5,6 %	1 901	7,3 %	3 874	13,3 %
Loma KTA	11,02		11,42		11,78		12,07		12,35		14,32	

TAULUKKO 23 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 6

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
6	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
Peruspalkka	19 243	77,6 %	19 243	74,9 %	19 331	72,9 %	19 376	71,2 %	19 287	69,7 %	18 398	59,5 %
Iltalisät	0	0,0 %	673	2,6 %	667	2,5 %	483	1,8 %	428	1,5 %	386	1,2 %
Yölisät	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	3,5 %	1 013	3,7 %	953	3,1 %
Lauantailisät	42	0,2 %	42	0,2 %	418	1,6 %	0	0,0 %	459	1,7 %	362	1,2 %
Sunnuntailisät	0	0,0 %	0	0,0 %	267	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2 311	7,5 %
TyLy-korvaus	904	3,6 %	936	3,6 %	940	3,5 %	1 374	5,0 %	1 368	4,9 %	2 684	8,7 %
AP-korvaus	714	2,9 %	739	2,9 %	739	2,8 %	767	2,8 %	768	2,8 %	763	2,5 %
Lomapalkka	2 604	10,5 %	2 695	10,5 %	2 776	10,5 %	2 842	10,4 %	2 903	10,5 %	3 370	10,9 %
Lomaraha	1 302	5,2 %	1 348	5,2 %	1 388	5,2 %	1 421	5,2 %	1 452	5,2 %	1 685	5,5 %
Vuosiansiot yht	24 810	100,0 %	25 676	100,0 %	26 526	100,0 %	27 216	100,0 %	27 678	100,0 %	30 911	100,0 %
Vuorolisät yht	42	0,2 %	715	2,8 %	1 351	5,1 %	1 436	5,3 %	1 901	6,9 %	4 011	13,0 %
Loma KTA	11,71		12,12		12,48		12,78		13,05		15,15	

TAULUKKO 24 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 5a

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
5a	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
Peruspalkka	20 403	77,6 %	20 403	75,1 %	20 497	73,1 %	20 544	71,5 %	20 450	70,0 %	19 508	59,8 %
Iltalisät	0	0,0 %	673	2,5 %	667	2,4 %	483	1,7 %	428	1,5 %	386	1,2 %
Yölisät	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	3,3 %	1 013	3,5 %	953	2,9 %
Lauantailisät	42	0,2 %	42	0,2 %	418	1,5 %	0	0,0 %	459	1,6 %	362	1,1 %
Sunnuntailisät	0	0,0 %	0	0,0 %	283	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2 450	7,5 %
TyLy-korvaus	959	3,6 %	991	3,6 %	995	3,5 %	1 451	5,0 %	1 445	4,9 %	2 835	8,7 %
AP-korvaus	757	2,9 %	782	2,9 %	782	2,8 %	810	2,8 %	811	2,8 %	806	2,5 %
Lomapalkka	2 761	10,5 %	2 852	10,5 %	2 935	10,5 %	3 002	10,4 %	3 063	10,5 %	3 558	10,9 %
Lomaraha	1 381	5,2 %	1 426	5,2 %	1 468	5,2 %	1 501	5,2 %	1 531	5,2 %	1 779	5,5 %
Vuosiansiot yht	26 303	100,0 %	27 169	100,0 %	28 044	100,0 %	28 744	100,0 %	29 200	100,0 %	32 636	100,0 %
Vuorolisät yht	42	0,2 %	715	2,6 %	1 367	4,9 %	1 436	5,0 %	1 901	6,5 %	4 150	12,7 %
Loma KTA	12,42		12,82		13,20		13,50		13,77		16,00	



TAULUKKO 25 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 5b

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
5b	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
Peruspalkka	21 269	77,6 %	21 269	75,2 %	21 367	73,2 %	21 416	71,7 %	21 318	70,3 %	20 336	59,9 %
Iltalisät	0	0,0 %	673	2,4 %	667	2,3 %	483	1,6 %	428	1,4 %	386	1,1 %
Yölisät	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	3,2 %	1 013	3,3 %	953	2,8 %
Lauantailisät	42	0,2 %	42	0,1 %	418	1,4 %	0	0,0 %	459	1,5 %	362	1,1 %
Sunnuntailisät	0	0,0 %	0	0,0 %	295	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2 554	7,5 %
TyLy-korvaus	1 000	3,6 %	1 031	3,6 %	1 036	3,5 %	1 508	5,0 %	1 502	5,0 %	2 948	8,7 %
AP-korvaus	790	2,9 %	815	2,9 %	814	2,8 %	842	2,8 %	843	2,8 %	838	2,5 %
Lomapalkka	2 878	10,5 %	2 969	10,5 %	3 054	10,5 %	3 121	10,4 %	3 182	10,5 %	3 698	10,9 %
Lomaraha	1 439	5,2 %	1 485	5,2 %	1 527	5,2 %	1 560	5,2 %	1 591	5,2 %	1 849	5,5 %
Vuosiansiot yht	27 417	100,0 %	28 283	100,0 %	29 177	100,0 %	29 884	100,0 %	30 336	100,0 %	33 923	100,0 %
Vuorolisät yht	42	0,2 %	715	2,5 %	1 379	4,7 %	1 436	4,8 %	1 901	6,3 %	4 254	12,5 %
Loma KTA	12,94		13,35		13,73		14,03		14,31		16,63	

TAULUKKO 26 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 6a

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
6a	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
Peruspalkka	21 719	77,6 %	21 719	75,3 %	21 820	73,3 %	21 870	71,8 %	21 769	70,4 %	20 766	60,0 %
Iltalisät	0	0,0 %	673	2,3 %	667	2,2 %	483	1,6 %	428	1,4 %	386	1,1 %
Yölisät	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	3,1 %	1 013	3,3 %	953	2,8 %
Lauantailisät	42	0,1 %	42	0,1 %	418	1,4 %	0	0,0 %	459	1,5 %	362	1,0 %
Sunnuntailisät	0	0,0 %	0	0,0 %	301	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2 608	7,5 %
TyLy-korvaus	1 021	3,6 %	1 052	3,6 %	1 057	3,6 %	1 538	5,0 %	1 532	5,0 %	3 006	8,7 %
AP-korvaus	806	2,9 %	831	2,9 %	831	2,8 %	859	2,8 %	860	2,8 %	854	2,5 %
Lomapalkka	2 939	10,5 %	3 030	10,5 %	3 115	10,5 %	3 183	10,4 %	3 244	10,5 %	3 771	10,9 %
Lomaraha	1 469	5,2 %	1 515	5,2 %	1 558	5,2 %	1 591	5,2 %	1 622	5,2 %	1 886	5,5 %
Vuosiansiot yht	27 996	100,0 %	28 863	100,0 %	29 766	100,0 %	30 477	100,0 %	30 927	100,0 %	34 592	100,0 %
Vuorolisät yht	42	0,1 %	715	2,5 %	1 386	4,7 %	1 436	4,7 %	1 901	6,1 %	4 308	12,5 %
Loma KTA	13,21		13,62		14,01		14,31		14,58		16,96	

TAULUKKO 27 Kokonaisansiot 2017 eriteltynä palkkaryhmä 6b

Palkkaryhmä	TAM 15		TAM 25		TAM 26		TAM 35		TAM36		TAM 37	
6b	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%	Vuosi €	%
Peruspalkka	22 672	77,6 %	22 672	75,4 %	22 777	73,4 %	22 829	71,9 %	22 724	70,6 %	21 677	60,2 %
Iltalisät	0	0,0 %	673	2,2 %	667	2,2 %	483	1,5 %	428	1,3 %	386	1,1 %
Yölisät	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	953	3,0 %	1 013	3,1 %	953	2,6 %
Lauantailisät	42	0,1 %	42	0,1 %	418	1,3 %	0	0,0 %	459	1,4 %	362	1,0 %
Sunnuntailisät	0	0,0 %	0	0,0 %	314	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2 723	7,6 %
TyLy-korvaus	1 066	3,6 %	1 097	3,6 %	1 102	3,6 %	1 601	5,0 %	1 595	5,0 %	3 130	8,7 %
AP-korvaus	842	2,9 %	867	2,9 %	866	2,8 %	895	2,8 %	895	2,8 %	889	2,5 %
Lomapalkka	3 068	10,5 %	3 159	10,5 %	3 246	10,5 %	3 314	10,4 %	3 375	10,5 %	3 926	10,9 %
Lomarahaa	1 534	5,2 %	1 579	5,2 %	1 623	5,2 %	1 657	5,2 %	1 687	5,2 %	1 963	5,5 %
Vuosiansiot yht	29 222	100,0 %	30 088	100,0 %	31 012	100,0 %	31 732	100,0 %	32 177	100,0 %	36 008	100,0 %
Vuorolisät yht	42	0,1 %	715	2,4 %	1 399	4,5 %	1 436	4,5 %	1 901	5,9 %	4 423	12,3 %
Loma KTA	13,79		14,20		14,59		14,90		15,17		17,65	